

*Antti Kauhanen, Merja Kauhanen, Pekka Laine,  
Reija Lilja, Mika Maliranta, Eija Savaja*

# TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN VAIKUTUKSET NAISTEN JA MIESTEN TYÖMARKKINA-ASEMAAN JA SAMAPALKKAISUUTEEN



PALKANSAAJIEN



TUTKIMUSLAITOS




*Tilastokeskus*

Julkaisija	Julkaisun päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	9.3.2015
Tekijät	Toimeksiantaja
Antti Kauhanen, Merja Kauhanen, Pekka Laine, Reija Lilja, Mika Maliranta, Eija Savaja	Sosiaali- ja terveysministeriö
Julkaisun nimi	
Työelämän muutosten vaikutukset naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja samapalkkaisuuteen	
Tiivistelmä	

■ Tässä tutkimushankkeessa arvioidaan, kuinka työelämän rakennemuutokset ja taloudelliset suhdanteet ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin Suomessa. Työelämän rakennemuutoksilla tarkoitetaan sekä ammatti- että työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosta. Näihin liittyy olennaisesti liikkuvuus työmarkkinoilla sekä työurissa tapahtuvat muutokset. Erilaisten työsuhteiden yleisyydessä tapahtuneet muutokset ovat olleet osa työelämän rakennemuutosta ja siksi tarkastellaan myös sukupuolten välistä segregatiota työsuhteiden tyypeissä ja sen vaikutuksiin miesten ja naisten palkkaeroihin ja urakehitykseen.

Raportti esittää uutta tutkimustietoa siitä, kuinka nämä keskeiset työelämän rakennemuutokset ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin suomalaisilla työmarkkinoilla. Luku 2 tutkii ammattirakenteiden muutosten vaikutuksia, luku 3 työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosten vaikutuksia ja luku 4 työsuhdetyyppien eriytymisen ja työmarkkinaliikkuvuuden vaikutuksia. Tilastolliset tarkastelut koskevat lähinnä yksityistä sektoria ja niissä on hyödynnetty sekä Tilastokeskuksen aineistoja (harmonisoitu palkkarakenneaineisto vuosilta 1995–2008 sekä yhdistetty työntekijä- ja työnantaja-aineisto vuosilta 2004–2010) sekä Elinkeinoelämän keskusliiton palkkatiedusteluja koskien teollisuuden toimihenkilöitä (vuosilta 2000–2012) että yksityisen sektorin palvelualojen palkansaajia (vuosilta 2007–2012).

Saatujen tulosten mukaan sukupuolten välinen ammatillinen eriytyminen on pysynyt voimakkaana huolimatta ammattirakenteesta tapahtuneista muutoksista. Ammattirakenteen muutos onkin hieman kasvattanut sukupuolten välisiä palkkaeroja samoin kuin osa-aikatyön yleistymisen ajanjaksolla 1995–2008. Sukupuolten välinen segregatio työsuhteiden tyypissä ja sukupuolten erilaiset työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutukset eritoten nuorilla eivät myöskään ole ominaan edistämään samapalkkaisuuden saavuttamista. Sen sijaan tehtävä- ja henkilörakenteiden muutos on hieman kaventanut palkkaeroja tarkasteluajanjaksolla 2004–2010. Mutta kaikkiaan vaikutus on melko pieni.

Asiasanat	Muut tiedot	
Ammattirakenteiden muutos, henkilö- ja tehtävärakenteiden muutos, liikkuvuus työmarkkinoilla, sukupuolten väliset palkkaerot, samapalkkaisuus, työsuhteiden segregatio	www.stm.fi/julkaisut	
Bibliografiset tiedot	Kokonaissivumäärä	Kieli
Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:10	134	Suomi
ISSN-L 2242-0037	 SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ	
ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu)		
ISBN:978-952-00-3558-7		
URN:ISBN:978-952-00-3558-7		
http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3558-7		

Utgivare	Utgivningsdatum
Social- och hälsovårdsministeriet	9.3.2015
Författare	Uppdragsgivare
Antti Kauhanen, Merja Kauhanen, Pekka Laine, Reija Lilja, Mika Maliranta, Eija Savaja	Social- och hälsovårdsministeriet
Publikationens titel	
Effekter av förändringarna i arbetslivet på kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden och lika lön	
Referat	

■ I detta forskningsprojekt bedöms hur strukturförändringar i arbetslivet och ekonomiska konjunkturer har påverkat och påverkar kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden och löneskillnaden mellan könen i Finland. Med arbetslivets strukturförändringar avses förändringar i såväl yrkes- som arbetsplats- och personalstrukturerna. Dessa är nära förknippade med rörligheten på arbetsmarknaden samt med förändringarna i arbetskarriärer. De förändringar som skett i förekomsten av olika anställningsformer har varit en del av strukturförändringarna i arbetslivet, och därför betraktas också segregationen av olika anställningstyper och dess effekter på löneskillnaden mellan män och kvinnor och deras karriärutveckling.

Rapporten framför nya forskningsrön om hur dessa centrala strukturförändringar i arbetslivet har påverkat och påverkar kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden och löneskillnaden mellan könen på den finländska arbetsmarknaden. Kapitel 2 behandlar effekter av förändringarna i yrkesstrukturen, kapitel 3 effekter av förändringarna i arbetsplats- och personalstrukturen och kapitel 4 effekter av differentieringen av anställningstyper och rörligheten på arbetsmarknaden. De statistiska undersökningarna gäller närmast den privata sektorn, och i dem har man utnyttjat både Statistikcentralens datamaterial (harmoniserade lönestrukturdata från 1995–2008 och kombinerade arbetstagar- och arbetsgivardata från 2004–2010 samt Finlands Näringslivs löneinformation gällande tjänstemän inom industrin (från 2000–2012) och servicebranscher inom den privata sektorn (från 2007–2012).

Enligt forskningsrönen är yrkesdifferentieringen mellan könen fortfarande stark trots förändringarna i yrkesstrukturen. Den förändrade yrkesstrukturen har till en viss grad ökat löneskillnaden mellan könen på samma sätt som deltidsarbete som blev allt vanligare under perioden 1995–2008. Segregation efter kön i fråga om anställningstyper och arbetsmarknadsrörlighetens olika effekter på mäns och kvinnors löner, särskilt vad gäller unga, främjar inte heller lönejämställdhet. Däremot har förändringen i uppgifts- och personalstrukturerna till en viss grad minskat löneskillnaderna under observationsperioden 2004–2010. Men i det stora hela är effekten ganska liten.

#### Nyckelord

Förändring i yrkesstrukturer, förändring i personal- och uppgiftsstrukturer, segregation av anställningstyper, lika lön löneskillnader mellan könen, rörlighet på arbetsmarknaden, löneskillnader mellan könen, lika lön

Bibliografiska data	Övriga uppgifter
Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:10	<a href="http://www.stm.fi/sv/publikationer">www.stm.fi/sv/publikationer</a>
ISSN-L 2242-0037	Sidoantal Språk
ISSN 2242-0037 (online)	134 Finska
ISBN 978-952-00-3558-7	
URN:ISBN:978-952-00-3558-7	
<a href="http://urn.fi/">http://urn.fi/</a> URN:ISBN:978-952-00-3558-7	



SOCIAL- OCH  
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

Publisher	Date
Ministry of Social Affairs and Health, Finland	9.3.2015
Authors	Commissioned by
Antti Kauhanen, Merja Kauhanen, Pekka Laine, Reija Lilja, Mika Maliranta and Eija Savaja	Ministry of Social Affairs and Health
Title of publication	
The impact of changes in the labour market on the position of women and men in the labour market and on equal pay	

## Summary

■ This research project assesses how the structural changes in the labour market and business cycle fluctuations have affected and continue to affect the position of women and men and the gender wage differentials in Finland. Structural changes refer to changes in occupational, job, and personnel structures. Labour market mobility and changes in working careers are closely connected with these. Changes in the prevalence of various employment contract types have been part of the structural changes in the labour market; therefore, also gender segregation in the types of employment contracts and its impact on the gender wage differentials and career development are examined.

The report presents new results on how these key structural changes have affected and continue to affect the position of women and men and the gender wage differentials in the Finnish labour market. Chapter 2 examines the effects of the changes in the occupational structure; Chapter 3 looks at the effects of the changes in job and personnel structures; and Chapter 4 looks at the effects of gender segregation in employment contracts and the effects of labour market mobility. Statistical analyses apply primarily to the private sector. The data used are from Statistics Finland (harmonised pay structure data for the years 1995–2008 and combined employee and employer data for the years 2004–2010) as well as pay inquiries by the Confederation of Finnish Industries concerning industrial white-collar employees (for the years 2000–2012) and the private services sector employees (for the years 2007–2012).

According to the results occupational gender segregation has remained strong in spite of changes in the occupational structure. The change in the occupational structure has led to slight increases in the wage differentials between women and men, as has the increased prevalence of part-time work in the period 1995–2008. Gender segregation in the types of employment contracts and gender differences in the wage effects of job mobility, especially among young people, do not contribute to the achievement of gender pay equality. However, the change in job and personnel structures has slightly narrowed gender wage differentials in the period 2004–2010. All in all, however, the impact is fairly small.

## Key words

Change in the occupational structure, change in personnel and job structures, segregation in employment contracts, labour market mobility, gender wage differentials, equal pay

## Bibliographic data

Reports and memoranda of  
the Ministry of Social Affairs and Health 2015:10  
ISSN-L 2242-0037  
ISSN 2242-0037 (online)  
ISBN 978-952-00-3558-7  
URN:ISBN:978-952-00-3558-7  
[http://urn.fi/ URN:ISBN:978-952-00-3558-7](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3558-7)

## Other information

[www.stm.fi/en/publications](http://www.stm.fi/en/publications)

## Number of pages

134

## Language

Finnish



MINISTRY OF  
SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH

Esipuhe .....	9
<b>I JOHDANTO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 AMMATTIRAKENTEEN MUUTOKSET JA SUKUPUOLTEN VÄLISET ANSIOEROT - YKSITYISEN SEKTORIN PALKANSAAJAT .....</b>	<b>12</b>
2.1 Johdanto.....	12
2.2 Kaikki yksityisen sektorin palkansaaajat .....	13
2.2.1 Yleistä.....	13
2.2.2 Ammattirakenteen muutos .....	15
2.2.3 Sukupuolten väliset ansioerot .....	17
2.2.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot .....	17
2.2.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot .....	19
2.2.4 Sukupuolten välisten ansioerojen kannalta keskeiset ammatit ....	22
2.2.4.1 Kaksikymmentä tärkeintä ammattia .....	22
2.2.4.2 Kuusitoista naisille tärkeintä ammattia .....	24
2.2.5 Yhteenveto.....	26
2.3 Palkansaaajilla korkeintaan perusasteen tutkinto.....	27
2.3.1 Yleistä.....	27
2.3.2 Ammattirakenteen muutos .....	28
2.3.3 Sukupuolten väliset ansioerot .....	29
2.3.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot .....	29
2.3.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot.....	31
2.3.4 Yhteenveto.....	33
2.4 Palkansaaajilla keskiasteen tutkinto .....	34
2.4.1 Yleistä.....	34
2.4.2 Ammattirakenteen muutos.....	35
2.4.3 Sukupuolten väliset ansioerot .....	36
2.4.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot.....	36
2.4.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot.....	38
2.4.4 Yhteenveto .....	40
2.5 Palkansaaajilla korkea-asteen tutkinto.....	40
2.5.1 Yleistä.....	40
2.5.2 Ammattirakenteen muutos .....	41
2.5.3 Sukupuolten väliset ansioerot .....	42
2.5.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot .....	42
2.5.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot .....	44
2.5.4 Yhteenveto.....	46
2.6 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat.....	46
2.6.1 Yleistä.....	46
2.6.2 Ammattirakenteen muutos .....	48
2.6.3 Sukupuolten väliset ansioerot .....	49
2.6.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot .....	50
2.6.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot .....	51
2.6.4 Yhteenveto.....	53
2.7 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat .....	54

2.7.1 Yleistä.....	54
2.7.2 Ammattirakenteen muutos.....	56
2.7.3 Sukupuolten väliset ansioerot.....	57
2.7.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot.....	57
2.7.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot.....	59
2.7.4 Yhteenveto .....	61
<b>2.8 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat .....</b>	<b>62</b>
2.8.1 Yleistä.....	62
2.8.2 Ammattirakenteen muutos .....	63
2.8.3 Sukupuolten väliset ansioerot.....	65
2.8.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot.....	65
2.8.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot .....	66
2.8.4 Yhteenveto.....	68
<b>2.9 Johtopäätökset .....</b>	<b>69</b>
Liite 2.1 Naisten keskituntiansioiden muodostumisen kannalta	
tärkeimmät 20 ammattia, vuosi 1995.....	71
Liite 2.2 Naisten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta	
tärkeimmät 20 ammattia, vuosi 2008.....	72
Liite 2.3 Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta	
tärkeimmät 20 ammattia, vuosi 1995.....	73
Liite 2.4 Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta	
tärkeimmät 20 ammattia, vuosi 2008.....	74
 <b>3 RAKENNEMUUTOSTEN VAIKUTUS MIESTEN JA</b>	
<b>NAISTEN PALKKAEROON .....</b>	<b>76</b>
<b>3.1 Johdanto.....</b>	<b>76</b>
<b>3.2 Keskipalkkojen kasvun osatekijöiden mittaust .....</b>	<b>77</b>
3.2.1 Työpaikka- ja henkilörakenteiden muutoksista kertova hajotelma....	77
3.2.2 Palkansaajien liikkuvuutta kuvaava hajotelma .....	78
<b>3.3 Aineisto .....</b>	<b>78</b>
<b>3.4 Keskimääräinen ansioiden kasvu ja rakennemuutos .....</b>	<b>79</b>
3.4.1 Teollisuus .....	79
3.4.2 Yksityiset palvelualat .....	81
3.4.3 Keskimääräinen ansioiden kasvu ja rakennemuutos: yhteenveto.....	83
<b>3.5 Keskiansioiden kasvun rakennemuutoskomponentit.....</b>	<b>83</b>
3.5.1 Työpaikka- ja henkilörakenteiden merkitys.....	83
3.5.2 Työpaikka- ja henkilörakennemuutosten osatekijät .....	84
3.5.3 Yhteenveto työpaikka- ja henkilörakennemuutosten vaikutuksista..	86
<b>3.6 Palkansaajien liikkuvuuden merkitys .....</b>	<b>87</b>
3.6.1 Jatkajien ansioiden kasvu ammattiryhmittäin.....	88
3.6.2 Vaihtajien ansiokasvun ero jatkajiin verrattuna .....	89
<b>3.7 Erityisnäkökohtia.....</b>	<b>90</b>
3.7.1 Rakennemuutokset ja suhdannevaihtelu .....	90
3.7.2 Tulosten tarkastelu koko talouden tasolla .....	91
3.7.3 Tulosten vertailu ammattirakenteiden muutosta koskeviin tuloksiin....	91
3.7.4 Tulevaisuudenkuva .....	92
<b>3.8 Johtopäätelmät .....</b>	<b>92</b>
 <b>4 TYÖSUHTEEN TYYPIN VAIKUTUS NAISTEN JA MIESTEN</b>	
<b>URA- JA PALKKAKEHITYKSEEN: YKSITYISEN SEKTORIN</b>	
<b>PALVELUALOJA JA TEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖITÄ</b>	
<b>KOSKEVA ANALYYSI .....</b>	<b>95</b>
<b>4.1 Johdanto .....</b>	<b>95</b>
<b>4.2 Aineisto ja keskeiset määritelmät.....</b>	<b>97</b>

<b>4.3 Teollisuuden toimihenkilöitä koskeva analyysi .....</b>	<b>98</b>
4.3.1 Teollisuuden nais- ja miestoimihenkilöiden työsuhteiden tyypit.....	98
4.3.2 Teollisuuden toimihenkilönaisten ja -miesten keskimääräinen palkkaero ja ero palkkajakauman eri kohdissa työsuhteen määrääikaisuus huomioiden .....	101
4.3.3 Työmarkkinaliikkuvuus ja sen palkkavaikutukset .....	
<b>4.4 Yksityisen sektorin palvelualoja koskeva analyysi .....</b>	<b>114</b>
4.4.1 Palvelualojen nais- ja miespalkansaajien työsuhteiden tyypit .....	114
4.4.2 Yksityisen sektorin palvelualojen nais- ja miespalkansaajien keskimääräinen palkkaero ja ero palkkajakauman eri kohdissa huomioiden työsuhteen osa-aikaisuus .....	118
4.4.3 Yksityisen sektorin palvelualojen työntekijöiden työmarkkinaliikkuvuus ja sen palkkavaikutukset .....	121
<b>4.5 Johtopäätökset .....</b>	<b>128</b>
 <b>5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	 <b>131</b>
 Työelämän rakennemuutoshankkeen ohjausryhmä .....	 134



Sukupuolten palkkaeron kaventaminen on hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen yhteinen tavoite. Samapalkkaisuusohjelman tavoitteeksi asetettiin enintään 15 prosentin palkkaero vuoteen 2015 mennessä. Työmarkkinoilla ja työpaikoilla tapahtuvat muutokset määrittävät vahvasti palkansaajien työllisyyttä, työmarkkina-asemaa, työoloja ja palkkausta. Jyrki Kataisen hallitus käynnisti laaja-alaisen työelämän rakennemuutoksia koskevan hankkeen samapalkkaisuutta tukevien toimenpiteiden täsmentämiseksi.

Samapalkkaisuusohjelma on toteuttanut sen keskeisillä teema-alueilla laajoja ja merkittäviä tutkimus- ja kehittämishankkeita. Tavoitteena on voimistaa samapalkkaisuuden kannalta myönteistä muutosta työelämässä. Rakennemuutoksen pidemmän aikavälin vaikutuksista naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja palkkaukseen on ollut liian vähän tietoa. Sen ymmärtäminen, millainen muutos työelämässä on tapahtunut ja tapahtumassa, on välttämätöntä pohdittaessa sukupuolten palkkaeron kaventamistoimenpiteitä nyt ja lähitulevaisuudessa.

Palkansaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Tilastokeskuksen yhteishanke 2013-2014 tuotti laajoihin tilastoaineistoihin perustuvaa uutta tutkimustietoa siitä, miten keskeiset työelämän rakennemuutokset ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja palkkaukseen. Tällaista tietoa ei ole aiemmin ollut saatavilla. Tilastolliset tarkastelut koskevat lähinnä yksityistä sektoria johtuen julkisen sektorin tilasto-aineiston puutteista.

Tulosten mukaan työelämän rakennemuutos ei näytä suuresti vaikuttavan samapalkkaisuustavoitteeseen. Ponnisteluista huolimatta ammatillinen eriytyminen on pysynyt voimakkaana huolimatta ammattirakenteesta tapahtuneista muutoksista. Ammattirakenteen muutos onkin hieman kasvattanut sukupuolten palkkaeroja samoin kuin osa-aikatyön yleistyminen. Sukupuolten välinen segregatio työsuhteiden tyypissä ja sukupuolten erilaiset työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutukset eritoten nuorilla eivät myöskään ole omiaan edistämään samapalkkaisuutta. Sen sijaan tehtävä- ja henkilörakenteiden muutokset ovat hieman kaventaneet palkkaeroja lyhyemmällä 2000-luvun ajanjaksolla. Kaikkiaan niiden vaikutus on melko pieni.

Töiden ja ammattien voimakas eriytyminen sukupuolen mukaan on yksi työelämän sukupuolijaon piirre. On nähty, että hyvä koulutus on paras tae turvaamaan työmarkkina-asemaa ja tasa-arvoista palkkausta. Palkansaajanaisten hyvä koulutus onkin parantanut naisten pääsyä vaativampiin tehtäviin. Samapalkkaisuuden kannalta huolestuttavin on tutkimustulos, jonka mukaan erityisesti nuorimmassa ikäryhmässä naispalkansaajien miehiä selvästi vahvempi koulutustason nousu ei ole myönteisellä tavalla heijastunut naisten ammatilliseen sijoittumiseen ja palkkauksen tasa-arvoon. Naisten työmarkkina-aseman parantaminen vaatii edelleen tuntuvia ponnisteluja.

Tutkimustuloksilla on suuri merkitys. Tietoa tullaan käyttämään tasa-arvotoimenpiteissä ja samapalkkaisuustavoitteen edistämisessä. Kiitän tutkimushankkeen vetäjiä ja tutkijoita laadukkaasta tutkimuksesta ja ohjausryhmää keskusteleavasta, aktiivisesta otteesta hankkeen eri vaiheissa.

Päivi Sillanaukee  
kansliapäällikkö  
Sosiaali- ja terveysministeriö

Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteena on kaventaa naisten ja miesten palkkaeroa enintään 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Tähän tavoitteeseen on vielä matkaa, sillä keskimääräinen naiselle maksettava säännöllisen työajan palkka on viimeisimmän tilastotiedon perusteella 83,1 prosenttia miehen palkasta (Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi 2013). Sukupuolten keskimääräisten palkkaerojen kaventuminen edellyttää, että naisten keskipalkat kasvavat nopeammin kuin miesten. Keskipalkkojen kasvuun vaikuttavat sekä samassa työssä jatkavien palkkakehitys että työelämän rakennemuutokset niin organisaatioiden sisällä kuin niiden välillä. Lisäksi taloudelliset suhdanteet saattavat nopeuttaa tai hidastaa työelämän rakenteiden muutosvauhtia ja siksi myös palkkojen kehitystä.

Tässä Palkansaajien tutkimuslaitoksen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ja Tilastokeskuksen tutkijoiden yhteistyönä toteutetussa tutkimushankkeessa arvioidaan, kuinka työelämän rakennemuutokset ja taloudelliset suhdanteet ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin Suomessa. Työelämän rakennemuutoksilla tarkoitetaan sekä ammatti- että työpaikka- ja henkilö- rakenteiden muutosta. Näihin liittyy olennaisesti liikkuvuus työmarkkinoilla sekä työurissa tapahtuvat muutokset.

Viime vuosikymmenten merkittävimpiä muutoksia työmarkkinoilla on ollut tehtävä- ja ammattirakenteiden muutos, johon on vaikuttanut kolme keskeistä tekijää: (i) informaatio- ja kommunikaatioteknologian muutos, toimintojen siirtäminen ulkomaille sekä demografinen muutos (ks. Kauhanen ja Lilja, 2014). Suomalaiset työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet tehtävittäin ja ammateittain sukupuolen mukaan ja siksi tehtävä- ja ammattirakenteissa tapahtuvilla muutoksilla voi olettaa olevan merkitystä myös naisten ja miesten työmarkkinoille sijoittumiseen sekä sukupuolten väliseen palkkaeroon.

Suomalaiset työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet myös työsuhdetyypeittäin sukupuolen mukaan siten, että naiset tekevät osa- ja määräaikaista työtä huomattavasti enemmän kuin miehet. Erilaisten työsuhteiden kuten osa-aikatyön yleisyydessä tapahtuneet muutokset ovat osa työelämän rakennemuutosta ja heijastavat osin globalisaation ja teknisen kehityksen aiheuttamia muutoksia suomalaisten työpaikkojen rakenteessa ja polarisointikehityksessä. Koska työsuhteiden tyypillä on aiemman tutkimuksen perusteella todettu olevan merkitystä työsuhteiden laatuun ml. palkkaus- ja urakehitykseen (esim. Kalleberg et al. 2000, Kauhanen ja Nätti 2014) ei voida sivuuttaa tätä työsuhteiden tyypeissä esiintyvää segregaatiota naisten ja miesten välillä, kun tarkastellaan sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon ja urakehitykseen vaikuttavia tekijöitä.

Tutkimustietoa siitä, miten edellä kuvatut rakennemuutokset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja ansiokehitykseen suomalaisilla työmarkkinoilla, ei ole ollut tarjolla. Tämä tutkimushanke tuottaa uutta tietoa työelämän rakennemuutosten vaikutuksista sukupuolten välisiin ansioeroihin ja työmarkkina-asemaan. Aineistorajoituksellista syistä raportissa esitetyt tulokset koskevat lähinnä yksityistä sektoria poikkeuksena luvun 3 tulokset, jossa raportoidaan myös julkista sektoria koskevia tuloksia.

Tutkimushanke koostuu kolmesta, toisiaan tukevasta tutkimusosiossa. Ensimmäisessä osiossa (luku 2) Pekka Laine, Reija Lilja ja Eija Savaja tutkivat, kuinka ammattirakenne on muuttunut yksityisellä sektorilla Suomessa vuosina 1995-2008 ja kuinka tämä ammattirakenteen muutos on vaikuttanut sukupuolten välisiin ansioeroihin. Aineistona hyödynnetään ainutlaatuista yksityisen sektorin harmonisoitua palkkarakenneaineistoa, joka edustaa koko yksityisen sektorin palkansaajakuntaa. Ammattirakenteen muutosta ja sukupuolten välisiä palkkaeroja kuvataan pääosin aineiston ammattiluokituksen 1-numerotasolla (8 luokkaa), joka heijastaa ammattien hierarkkisia eroja. Lisäksi tarkempaan tarkasteluun valitaan am-

mattiluokituksen 4-numerotasolla sukupuolten välisten ansioerojen kannalta keskeiset ammatit. Palkansaajien rakenteessa tapahtuneet muutokset - koulutustason ja keski-ikäen nousu - huomioidaan tarkastelemalla ammattirakenteen muutoksen ja sukupuolten välisten ansioerojen kehittymistä myös eri koulutusryhmissä ja eri ikäryhmissä.

Toisessa tutkimusosiossa (luku 3) siirrytään tarkastelemaan toisenlaisen rakennemuutoksen, ts. työpaikka- ja henkilörakenteiden muutoksen, vaikutuksia sukupuolten väliseen ansioeroon. Antti Kauhanen ja Mika Maliranta tutkivat toimialoittaisesti, kuinka työpaikka- ja henkilörakenteiden muutos on vaikuttanut naisten ja miesten keskiansioiden kasvuun. Tarkastelu perustuu Kauhasen ja Malirannan (2012) kehittämään menetelmään, jossa toimialalla työskentelevien naisten ja miesten palkkakehitys voidaan jakaa kahteen osaan: samassa työssä jatkavien palkkakasvuun ja toisaalta työpaikka- ja henkilörakenteiden muutoksen vaikutukseen. Hajotelman avulla voidaan tutkia, mikä merkitys rakennemuutoksilla on ollut naisten ja miesten ansioerojen kehitykseen kullakin toimialalla. Sektorikohtaisten tulosten perusteella arvioidaan myös koko talouden tasolla tapahtuneita muutoksia. Tarkastelua täydentää vastaavien hajotelmien teko palkansaajien liikkuvuuden mukaan, minkä avulla voidaan valottaa naisten ja miesten työmarkkinaliikkuvuuden merkitystä keskiansioiden kasvuun.

Lopuksi (luku 4) Merja Kauhanen tarkastelee naisten ja miesten työsuhteiden tyyppiin liittyvää segregatiota ja sen vaikutuksia naisten ja miesten palkkaeroon ja urakehitykseen yksityisellä sektorilla (teollisuuden toimihenkilöt ja yksityisen sektorin palvelualojen palkansaajat). Luvussa selvitetään tilastollisten mallien avulla, mikä merkitys osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelyllä on naisten ja miesten palkkaeroon, työmarkkinaliikkuvuuteen ja sen tuottoihin.

## LÄHTEET

- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., ja Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65 256-278.
- Kauhanen, A. ja Maliranta, M. (2012). Micro-components of aggregate wage dynamics. ETLA No. Working Papers 1.
- Kauhanen, A. ja Lilja, R. (2014) Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla. Teoksessa Pentikäinen, Leena (toim.) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014, s. 75-84
- Kauhanen, M. ja Nätti, J. (2014) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*, DOI 10.1007/s11205-014-0617-7.

# 2 AMMATTIRAKENTEEN MUUTOKSET JA SUKUPUOLTEN VÄLISET ANSIOEROT - YKSITYISEN SEKTORIN PALKANSAAJAT\*

*Pekka Laine, Reija Lilja ja Eija Savaja*

## 2.1 JOHDANTO

Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteena on kaventaa naisten ja miesten ansioeroa enintään 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Tähän tavoitteeseen on vielä matkaa. Sukupuolten väliset ansioerot ovat vuosien varrella kaventuneet toivottua hitaammin: vuonna 2012 naisten säännöllisen työajan keskiansiot kuukaudessa olivat edelleen kaukana tavoitteesta; 16,9 prosenttia alle miesten keskiansioiden.<sup>1</sup> Miten työelämän rakennemuutokset ovat vaikuttaneet naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja ansiokehitykseen, on kysymys, johon ei ole ollut tutkimuksellista tietoa tarjolla.<sup>2</sup> Tämän raportin tavoitteena on tuottaa uutta tietoa ja näkemystä siitä, miten yksityisen sektorin palkansaajilla ammattirakenteen muutos on heijastunut sukupuolten välisiin ansioeroihin.<sup>3</sup>

Olemme tilastollisissa tarkasteluissamme hyödyntäneet Tilastokeskuksessa luotua yksityisen sektorin harmonisoitua palkkarakenneaineistoa. Tässä ainutkertaisessa aineistossa ISCO ammattinimikkeet on muodostettu yhdenmukaisin säännöin vuosille 1995–2008.

Jos halutaan luotettavasti selvittää, miten ammattirakenne on muuttunut pitkällä aikavälillä, se edellyttää käytössämme olevan harmonisoidun aineiston käyttöä. Jos ammattien harmonisointia ei tehdä, on vaarana, että erityisesti pitkän aikavälin vertailut tuottavat harhaanjohtavaa tietoa, sillä tällöin havaituissa muutoksissa ei voida erottaa ammattirakenteen aitoa muutosta tilastokäytännöissä tapahtuneista muutoksista. Aineistossamme on kaiken kaikkiaan 10 750 000 havaintoa. Se edustaa kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia ja mukana ovat sekä koko- että osa-aikaiset palkansaajat.

Kuvaamme ammattirakenteen muutosta ja sukupuolten välisiä ansioeroja pääosin Tilastokeskuksen yksityistä sektoria koskevan harmonisoidun palkkarakenneaineiston ammattiluokituksen 1-numerotasolla. Tämä ammattiluokitus heijastaa ammattien välisiä hierarkkisia eroja; 1) johtajat, 2) erityisasiantuntijat, 3) asiantuntijat, 4) toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, 5) palvelu- ja myyntityöntekijät, 6) rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät, 7) prosessi- ja kuljetustyöntekijät ja 8) muut työntekijät.<sup>4</sup> Tämän lisäksi valitsemme ammattiluokituksen 4-numerotasolla (kaiken kaikkiaan noin 350 ammattinimikettä) sukupuolten välisten ansioerojen hahmottamisen kannalta keskeiset ammatit lähempään tarkasteluun.

Käytämme analyysissämme kahta ansiokäsitettä; 1) säännöllisen työajan tuntiansioita ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioita. Tuntiansioihin keskittyvissä tarkasteluissamme arvioimme sukupuolten välisiä ansioeroja työpanosyksikköä (tuntia) kohden ja vakioimme

\* Kiitämme ohjausryhmän jäseniä hyvistä kommentteista.

1 Tilastokeskus, Ansiotasoindeksi, 2012.

2 Kauhanen ja Lilja (2014) tarjoavat lyhyen yleiskatsauksen tähän problematiikkaan.

3 Julkisen sektorin ammattirakenteen muutosten vaikutuksia ei ole voitu tässä hankkeessa tutkia, sillä analyysien edellyttämä julkisen sektorin harmonisoitu tilastoaineisto ei ole ollut valmiina eikä siten tutkijoiden käytettävissä.

4 Olemme jättäneet tarkastelujen ulkopuolelle maanviljelijöitä, metsätyöntekijöitä yms. koskevan ryhmän sen jatkoanalyysien kannalta liian pienen koon vuoksi.

siten koko- ja osa-aikaisen työsuhteissa tehtyjen poikkeavien tuntimäärien vaikutukset ansioeroihin. Erilaisissa työsuhteissa tehtyjen tuntien merkitys sukupuolten välisille ansioeroille tulee esille ottaessamme tarkasteluihin mukaan säännöllisen työajan kuukausiansiot; vertailemalla tunti- ja kuukausiansioiden kehitystä voimme arvioida, miten osa-aikainen työnteko vaikuttaa sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon.

Tutkimuksemme tarkasteluajanjaksolla ammattirakenteen muutosten lisäksi palkansaajien rakenteessa on yksityisellä sektorilla tapahtunut merkittäviä muutoksia; palkansaajien koulutusaste ja keski-ikä on noussut. Nämä palkansaajien rakenteessa tapahtuneet muutokset heijastuvat kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia koskeviin tarkasteluihimme. Koulutusasteen nousun vaikutusten vakioimiseksi tarkastelemme erikseen kolmea koulutusryhmää; 1) palkansaajilla korkeintaan perusasteen tutkinto, 2) palkansaajilla keskiasteen tutkinto ja 3) palkansaajilla korkea-asteen tutkinto. Vastaavasti palkansaajien ikärakenteen muutosten vaikutusten vakioimiseksi tarkastelemme palkansaajia työuran eri vaiheissa; 1) ikäryhmässä 15–29-vuotiaat, 2) ikäryhmässä 30–49-vuotiaat ja 3) ikäryhmässä 50–69-vuotiaat.

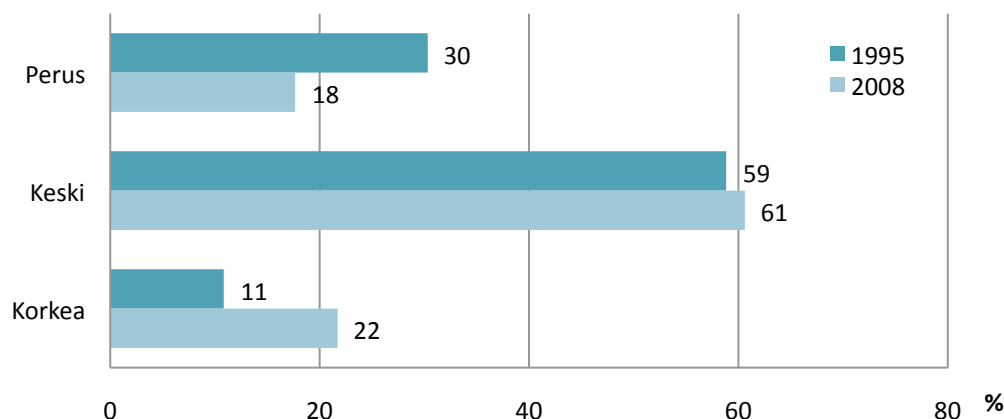
Tutkimuksemme etenee seuraavasti. Luku 2.2 keskittyy kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia koskeviin perustarkasteluihin. Luvuissa 2.3–2.5 arvioimme ammattirakenteen muutosta ja sukupuolten välisten ansioerojen kehittymistä kolmella koulutustasolla. Luvuissa 2.6–2.8 vastaavat tarkastelut tehdään kolmelle ikäryhmälle. Luvussa 2.9 esitämme tutkimuksemme keskeiset johtopäätökset.

## 2.2 KAIKKI YKSITYISEN SEKTORIN PALKANSAAJAT

### 2.2.1 Yleistä

Tässä raportissa tarkastelemme palkansaajien ammattirakenteen muutoksia ja sen vaikutuksia naisten ja miesten keskiansioiden eroihin yksityisellä sektorilla. Käytämme analyysiemme pohjana Tilastokeskuksessa luotua yksityisen sektorin harmonisoitua palkkarakennearineistoa, jonka tarkasteluajanjakso ulottuu vuosiin 1995–2008. Aineisto edustaa kaikkia yksityisen sektorin palveluksessa työskenteleviä palkansaajia ja mukana ovat sekä koko- että osa-aikaiset palkansaajat.

Ammattirakenteen muutokset eivät ole riippumattomia palkansaajien rakenteessa tapahtuneista muutoksista. Kun ammattirakenteen muutoksia tarkastellaan pidemmällä aikavälillä, tämä yhteys on syytä ottaa huomioon. Yksityisen sektorin palkansaajien rakennetta muokannut tärkeä muutosvoima on ollut se, että palkansaajien koulutusaste on tarkasteluajanjaksollamme noussut selvästi (kuvio 2.1).



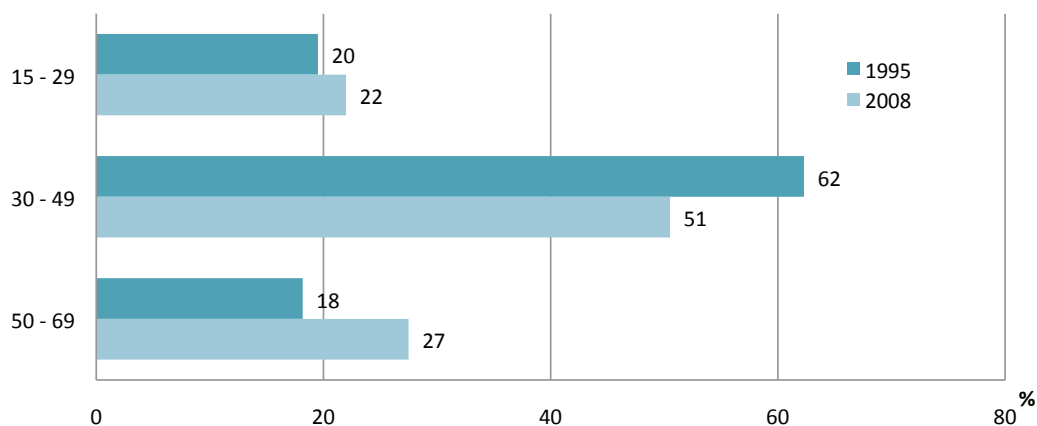
Kuvio 2.1 Palkansaajien osuudet koulutusasteen mukaan, %, 1995 ja 2008

Vuonna 1995 vajaa kolmannes, 30 prosenttia, yksityisen sektorin palkansaajista oli pelkän perusasteen tutkinnon varassa, kun vuonna 2008 tällaisten palkansaajien osuus oli pudonnut 18 prosenttiin. Vuonna 2008 palkansaajista 61 prosentilla oli keskiasteen ja 22 prosentilla korkea-asteen koulutus. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus kaksinkertaistui vuosien 1995 ja 2008 välillä.

Harmonisoidussa yksityisen sektorin aineistossamme naisten keskimääräinen osuus vaihteli 43 prosentin molemmin puolin ja oli vakaa koko tarkastelujakson ajan. Naisten suhteellinen koulutustaso miehiin nähden parani tarkastelujaksolla: Pelkän perusasteen tutkinnon suorittaneiden naisten osuus laski 47 prosentista 39 prosenttiin. Samaan aikaan naisten suhteellinen osuus korkeasti koulutettujen joukossa nousi merkittävästi. Vuonna 1995 korkea-asteen koulutetuista 32 prosenttia oli naisia, kun vuonna 2008 tämä osuus oli 44 prosenttia, mikä on hieman suurempi luku kuin naisten keskimääräinen osuus kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien joukossa.

Naisten miehiä vahvemman koulutustason nousun voidaan olettaa heijastuvan naisten ja miesten ammattirakenteen muutoksiin siten, että naisten suhteellinen osuus vaativammissa tehtävissä nousee. Tällaisten muutosten voidaan ajatella myös johtavan sukupuolten välisten yleisten ansioerojen kaventumiseen. Sitä, käykö näin, tarkastelemme tässä luvussa hieman myöhemmin.

Tarkasteluajanjaksollamme palkansaajien rakennetta on myös muokannut yksityisen sektorin palkansaajien ikääntyminen. Kuviosta 2.2 ilmenee, että vuosien 1995 ja 2008 välillä 30–49-vuotiaiden palkansaajien osuus laski 11 prosenttiyksiköllä ja vastaavasti 50 vuotta täyttäneiden palkansaajien osuus nousi 9 prosenttiyksiköllä 18 prosentista 27 prosenttiin.



Kuvio 2.2 Palkansaajien osuudet ikäryhmittäin, %, 1995 ja 2008

Naisten osuus nuorimassa ikäryhmässä nousi tarkasteluajanjaksolla 40 prosentista 44 prosenttiin ja laski vanhimmassa ikäryhmässä 48 prosentista 45 prosenttiin. Ikäryhmässä 30–49-vuotiaat naisten osuus molempina tarkasteluvuosina oli 42 prosenttia. Siten ikärakenteen suhteen nais- ja miespalkansaajien välillä ei tarkasteluajanjaksolla tapahtunut merkittävää eriytymistä.

Ei ole etukäteen täysin ilmeistä, miten palkansaajien ikääntyminen heijastuu työmarkkinoilla havaittuihin sukupuolten välisiin keskimääräisiin ansioeroihin. Lopputulokseen vaikuttaa moni tekijä. Voimme aineistostamme havaita, että naisten suhteellinen osuus on noussut hieman nuorten ikäryhmässä ja laskenut vanhimmassa ikäryhmässä. Jos nuorten ansiot ovat keskimäärin alhaisempia kuin vanhempien ikäryhmien, naisten osuuden lasku vanhimmassa ikäryhmässä voi johtaa sukupuolten välisten keskimääräisten ansioerojen nousuun. Nuorempien naisten korkeampi koulutustaso voi taas johtaa toiseen suuntaan; sukupuolten väliset keskimääräiset ansioerot kaventuvat. Toisaalta palkansaajien ikäänty-

minen voi kasvattaa naisten ja miesten välisiä keskimääräisiä ansioeroja, sillä sukupuolten väliset erot ansioissa pyrkivät kasvamaan iän myötä.<sup>5</sup>

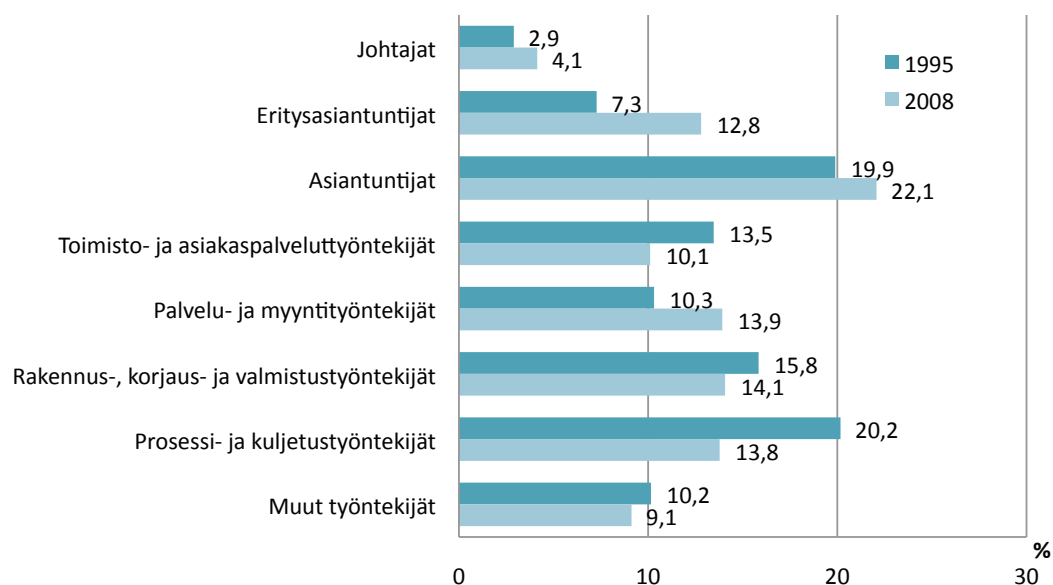
## 2.2.2 Ammattirakenteen muutos

Ammattirakenteen ja tähän liittyvä tehtävärakenteiden muutos voi merkittävästi vaikuttaa naisten ja miesten työmarkkina-asemaan, sillä suomalaiset työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan. Onkin yllättävää, että Suomessa ei ole tuotettu tutkimustietoa siitä, miten tehtävärakenteiden muuttuminen on heijastunut naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja sukupuolten välisiin keskimääräisiin ansioeroihin.<sup>6</sup>

Taloustieteellisessä kirjallisuudessa on tuotu esiin erityisesti kaksi keskeistä tekijää, jotka vaikuttavat tehtävärakenteiden muuttumiseen: informaatio- ja kommunikaatioteknologia (ICT) ja toimintojen siirtäminen ulkomaille.<sup>7</sup> Useat tutkimukset viittaavat siihen, että ICT:n kehitys ja yritysten kansainvälistyminen on johtanut rutiinitehtävien työvoimaosuuden pienenemiseen ja asiantuntija-ajattelua ja monimutkaista kommunikaatiota vaativien tehtävien kasvuun.<sup>8</sup>

Goos et al. (ilmestyy) ovat luokitelleet ammatteja niiden rutiini-intensiteetin mukaan. Ammatteja, joissa rutiinitehtävien osuus on suuri, ovat esimerkiksi toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät sekä hienomekaniikan valmistustyöntekijät. Rutiinitehtäviä on puolestaan vähän seuraavissa ammateissa: terveydenhuollon erityisasiantuntijat, yritysten johtajat, sekä tekniikan erityisasiantuntijat. Käytössämme oleva yksityisen sektorin palkkarakenneaineisto ei mahdollista ammattien erottamista niiden rutiiniluonteisuuden mukaan, mutta tutkimuskirjallisuudessa esiintuvia piirteitä tästäkin aineistossa on tarkastelujaksollamme havaittavissa.<sup>9</sup>

Kuvion 2.3 mukaan vuonna 1995 prosessi- ja kuljetustyöntekijät olivat 20,2 prosentin osuudellaan suurin yksityisen sektorin ammattiryhmä. Vuonna 2008 tämä ryhmä oli enää 4. suurin ja sen osuus oli laskenut 13,8 prosenttiin. Palkansaajien koulutustason nousun myötä asiantuntijat nousivat vuonna 2008 kaikkein suurimmaksi ammattiryhmäksi 22 prosentin osuudellaan. Kaiken kaikkiaan johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden osuus oli 39 prosenttia vuonna 2008, mikä oli lähes 9 prosenttiyksikköä suurempi luku kuin vuonna 1995. Tarkasteluajanjaksoillamme osuuttaan kasvatti selvästi myös palvelu- ja myyntityöntekijät, jotka 13,9 prosentin osuudellaan nousivat 3. suurimmaksi yksityisen sektorin ammattiryhmäksi vuonna 2008.



Kuvio 2.3 Palkansaajien osuudet ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

<sup>5</sup> Idman (2013).

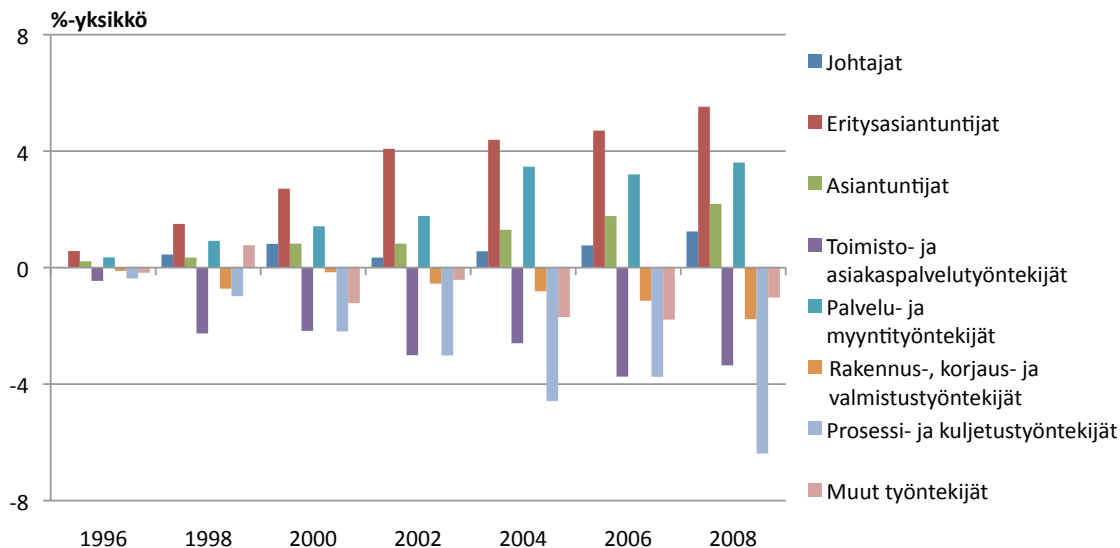
<sup>6</sup> Idman (2013) sivuaa tätä aihetta artikkelissaan, muttei tarjoa yleistettävää tietoa tästä yhteydestä.

<sup>7</sup> Katso tarkempi keskustelu: Kauhanen ja Lilja (2014).

<sup>8</sup> Autor et al. (2003), Böckerman ja Vainiomäki (2014), Goos et al. (2009, ilmestyy), Levy ja Murnane (2004).

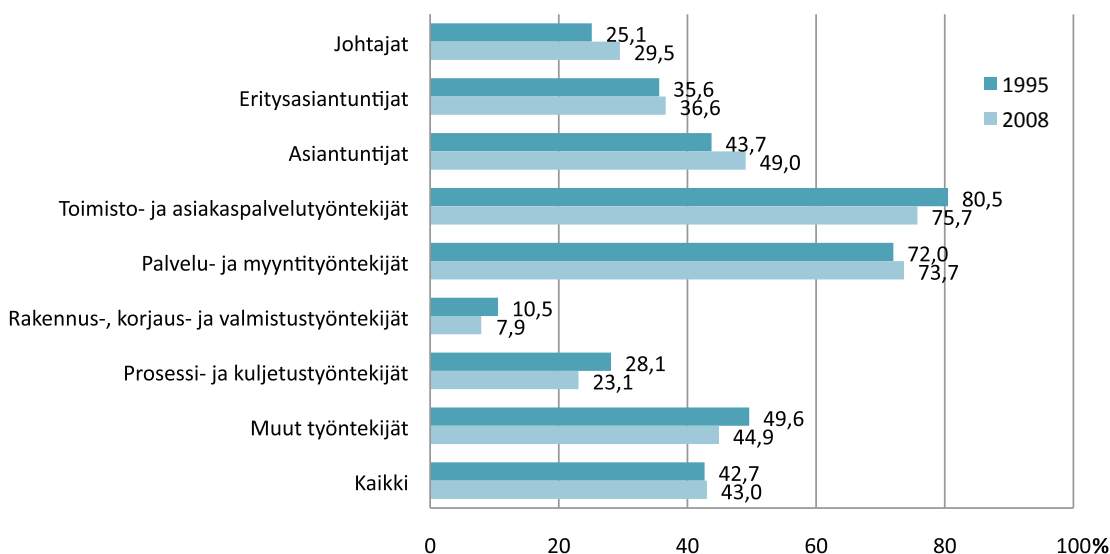
<sup>9</sup> Maanviljelijät ja metsätaloustyöntekijät on pienen lukumääränsä vuoksi jouduttu poistamaan tarkasteluista. Kaikki jatkossa esitetyt tilastotiedot koskevat siten tästä ryhmästä puhdistettuja lukuja.

Kuvio 2.4 havainnollistaa, kuinka suuria ammattirakenteen muutokset (% -yksikköinä mitattuina) ovat eri vuosina olleet suhteessa vuoden 1995 yksityisen sektorin ammattirakenteeseen. Kuviosta ilmenee johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden sekä palvelu- ja myyntityöntekijöiden osuuksien trendinomaisen kasvu tarkasteluajanjaksolla. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden ja prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuuksissa havaitaan vastaavasti selvät laskutrendit. Siten näinkin karkean ammattiluokituksen muutoksista voidaan havaita tutkimuskirjallisuuden kanssa samansuuntaisia tuloksia siitä, miten tietotekniikan yleistyminen ja toimintojen kansainvälistyminen vaikuttavat tehtävärakenteiden muutoksiin.



Kuvio 2.4 Ammattiluokan osuuden muutos vuoden 1995 osuuteen nähden, % -yksikköä, valitut vuodet 1996–2008

Tarkasteluajanjaksolla tapahtuneet tehtävärakenteiden muutokset eivät näyttäisi ammattiryhmityksemme mukaan merkittävästi lieventäneen naisten ja miesten ammatillista eriytymistä yksityisellä sektorilla, vaan sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen on pysynyt hyvin vahvana koko ajanjakson (kuvio 2.5).



Kuvio 2.5 Naisten osuus ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008



Naisten koulutustason nousu on mahdollistanut enenevälle määrälle naisia pääsyn johtotehtäviin ja asiantuntija-ammatteihin. Tehtävät ovat vähentyneet toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä, joissa naisten osuus on suuri, ja rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöillä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöillä, joissa miesten osuus on suuri. Naiset ja miehet näyttävät olevan siten eri tavoin alttiita tehtävien rakennemuutoksille yksityisellä sektorilla eikä ole selvää, miten nämä muutokset lopulta ilmenevät sukupuolten välisissä ansioeroissa. Tarkastellaan tätä kysymystä seuraavassa tarkemmin.

### 2.2.3 Sukupuolten väliset ansioerot

Sukupuolten keskiansioiden eroa – kaikkine ansioiden mittaukseen liittyvine puutteineen – voidaan pitää sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon yleismittarina. Ammattirakenteen muutos heijastuu työmarkkinoilla kulloinkin maksussa oleviin keskimääräisiin ansioihin ja tätä kautta vaikuttaa sukupuolten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon. Tietoa siitä, kuinka suuri merkitys ammattirakenteen muutoksella on ollut sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon, ei ole ennen tätä tutkimusta ollut saatavilla. Sitä, miten suuria yksityisellä sektorilla ammattirakenteen vaikutukset sukupuolten välisiin ansioeroihin ovat menneinä vuosina olleet, tutkimme harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattirakenteen muutosten pohjalta.

Arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja yksityisellä sektorilla kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla. Harmonisoidussa yksityisen sektorin palkkarakenneaineistossa säännöllisen työajan tuntiansio (euroa tunnissa) on muodostettu säännöllisen työajan kuukausiansioista jakamalla ne säännöllisen työajan tuntien määrällä. Harmonisoituun säännöllisen työajan kuukausiansioon luetaan seuraavat palkkaerät:

- kultakin palkanmaksujaksolta peruspalkka
- tehtävän, ammattitaidon, palvelusvuosien yms. perusteella maksettavat lisät
- työpaikan sijainnin ja olosuhteiden perusteella maksettavat lisät
- työaikalisät
- provisiot (myyntiprovisiot, toimihenkilöiden yksilötason työsuorituksen pohjaavat tulos- ja suoritusperusteiset palkanosat ja työntekijöiden yksilötason työsuorituksen perustuvat suoritusperusteiset ansiot)
- luontoisetujen verotusarvo

Säännöllisen työajan ansio ei sisällä kertaluonteisia tai epäsäännöllisiä palkkaeriä, kuten lomarahaa ja usean työntekijän tai koko yrityksen kollektiiviseen työsuoritukseen/tulokseen perustuvia tulospalkkioita.

Tuntiansioihin keskittyvissä tarkasteluissamme arvioimme sukupuolten välisiä ansioeroja työpanosyksikköä (tuntia) kohden ja vakioimme koko- ja osa-aikaisen työsuhteissa tehtyjen poikkeavien tuntimäärien vaikutukset ansioeroihin. Kun siirrymme tarkastelemaan säännöllisen työajan kuukausiansioita, osa-aikaisissa ja kokoaikaisissa työsuhteissa tehdyt erilaiset säännöllisen työajan tuntimäärät heijastuvat täydellä voimallaan ansiotasoon. Näiden kahden ansiokäsitteen vertailun avulla voimme siten arvioida, kuinka paljon sukupuolten välinen keskiansioero yksityisellä sektorilla muuttuu, kun osa-aikaisesta työnteosta johtuvat alemmat kuukausiansiot otetaan mukaan tarkasteluihin.

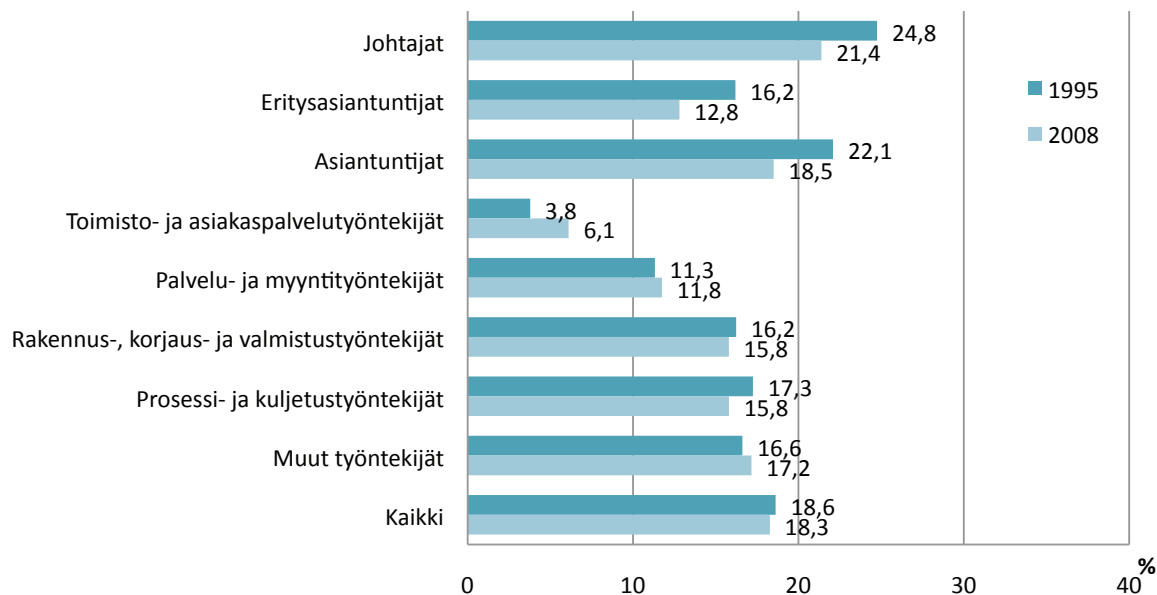
#### 2.2.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

Yleinen tapa mitata sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja on laskea, kuinka paljon vähemmän palkkaa keskimäärin naiset saavat miehiin nähden työmarkkinoilla. Sukupuolten väliset erot keskiansioissa suhteutetaan siten yleisesti miesten saamiin keskiansioihin.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Naisten palkkakaula miehiin nähden voitaisiin yhtä perustellusti mitata myös suhteessa naisten keskipalkkoihin. Tällöin näkökulmana olisi se, kuinka paljon enemmän naisten tulisi ansaita, että he saavuttaisivat miesten keskimääräisen palkkatason. Tämä mittari tuottaa suuremman sukupuolten välisen palkkaeron samoilla keskipalkkoilla, koska tätä palkkaeroa suhteutetaan nyt pienempään naisten keskipalkkaan. Ero näissä mittareissa on tarpeen pitää mielessä, kun arvioidaan, kuinka kaukana naisten ja miesten palkkauksellisesta tasa-arvosta kullakin hetkellä ollaan.

Näin teemme tässäkin työssä ja seuraavat yksityisen sektorin harmonisoituun palkkarakennearneineistoon pohjautuvat laskelmamme viittaavat tällä tavoin laskettuun eroon naisten ja miesten keskiansioissa. Tässä tarkastelemme erityisesti, kuinka paljon alemmat/korkeammat naisten keskituntiansiot ovat tarkastelujaksollamme olleet miehiin nähden yksityisellä sektorilla harmonisoidun palkkarakennearneineiston mukaan.

Kuviosta 2.6 ilmenee, että sukupuolten väliset keskimääräiset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa yksityisellä sektorilla olivat 18,6 prosenttia vuonna 1995 ja 18,3 prosenttia vuonna 2008. Keskimääräiset erot tuntiansiossa kaventuivat siten vain hieman tarkasteluajanjaksollamme.



Kuvio 2.6 Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Vuonna 2008 sukupuolten välinen keskituntiansioiden ero oli suurin johtajilla, 21,4 prosenttia. Ero on kaventunut vuodesta 1995, jolloin se oli 24,8 prosenttia. Tällaiset luvut vastaavat aiempien tutkimusten tuloksia siitä, että sukupuolten väliset ansioerot ovat suurimmat korkeapalkkaisten palkansaajien keskuudessa.<sup>11</sup> Sukupuolten väliset tuntiansioerot olivat pienimmät toimisto- ja asiakaspalvelutehtävissä, 6,1 prosenttia vuonna 2008. Tässä ryhmässä tapahtui suurin suhteellinen kasvu sukupuolten välisissä tuntiansioeroissa; vuonna 2008 sukupuolten välinen ansioero (joskin edelleen matala) oli 1,6-kertainen vuoteen 1995 nähden.

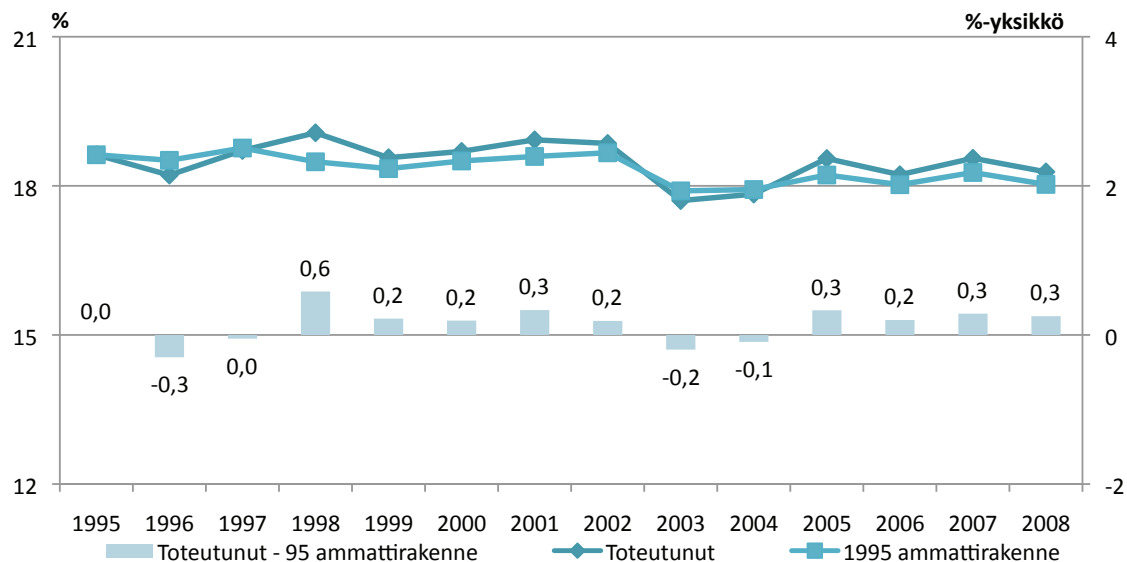
Kuviota 2.6 tarkastelemalla ei pysty vielä tekemään johtopäätöksiä siitä, miten tarkasteluajanjaksolla tapahtunut yksityisen sektorin ammattirakenteen muutos on vaikuttanut vuonna 2008 havaittuun noin 18,3 prosentin suuruiseen tuntiansioiden eroon naisten ja miesten välillä. Jotta tätä voitaisiin arvioida, tehdään kaksi laskelmaa:

1. Vertailukohdaksi lasketaan toteutuneet sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa vuosina 1995–2008.
2. Tämän jälkeen lasketaan vuoden 1995 kiinteällä ammattirakenteella painotetut sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa samalle tarkasteluajanjaksolle.<sup>12</sup>

Yllä olevan laskelman avulla vertaamme toteutunutta keskituntiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 ammattirakenne olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson (kuvio 2.7).

<sup>11</sup> Katso esim. Asplund ja Lilja (2010), Kauhanen ja Napari (2009) ja Asplund (2008).

<sup>12</sup> Toisin sanoen, lasketaan kullekin vuodelle naisille ja miehille lasketaan erikseen "kiinteän ammattirakenteen" tuottamat painotetut keskituntiansiot siten, että vuoden 1995 havaituilla ammattiryhmien osuuksilla painotetaan kunakin vuonna havaittuja eri ammattiryhmien keskituntiansiota.



Kuvio 2.7 Sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoden 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.7 mukaan sukupuolten väliset toteutuneet keskituntiansioiden erot ovat vaihdelleet yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa 18 prosentin tuntumassa koko tarkasteluajanjakson. Vuonna 2008 toteutunut ero sukupuolten välisissä keskituntiansioissa oli 0,3 prosenttiyksikköä korkeampi kuin se olisi ollut, jos ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Tarkasteluajanjaksolla toteutunut ammattirakenteen muutos on siten lisännyt sukupuolten välisiä keskituntiansioiden eroja yksityisellä sektorilla.

Edellä kuvatut tulokset osoittavat, että naisten koulutustason nousu ja osuuden kasvu vaativissa yksityisen sektorin ammateissa ei ole riittänyt kaventamaan sukupuolten välistä eroa keskituntiansioissa. Naisten koulutustason nousu ja tähän yhdistyvä markkinavoimien tuottama tehtävä rakenne eivät siten automaattisesti näytä johtavan sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon kasvuun.

### 2.2.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

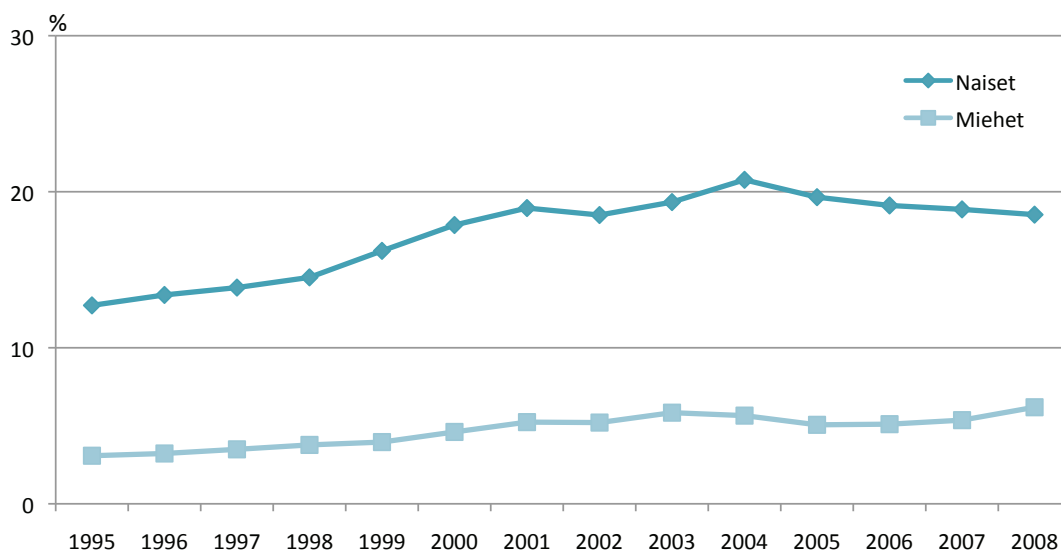
Samaan aikaan ammattirakenteen muutoksen kanssa palkansaajien työsuhteiden muodot ovat muuttuneet. Sukupuolten välistä palkkauksellista tasa-arvoa arvioitaessa ei voida kokonaan jättää huomioimatta sitä, että palkansaajilla voi olla säännölliseen työaikaan liittyviä rajoitteita, jotka myös muuttuvat ajassa. Edellä kuvattu säännöllisen työajan tuntiansioihin keskittyvä tarkastelu ei tällaisia rajoitteita problematisoi. Tätä varten tarvitaan laajempi ansiokäsite, säännöllisen työajan kuukausiansio, jossa kokoaikaisten ja osa-aikaisten palkansaajien säännöllisen työajassa esiintyvät erot yksityisellä sektorilla tulevat ansiotasossa huomioiduksi.<sup>13</sup>

On syytä pohtia lyhyesti, miksi osa-aikaisten työsuhteiden vaikutuksia sukupuolten välisiin ansioeroihin tulee problematisoida edellä kuvatun laajennetun ansiökäsitteen avulla. Osa-aikaisuus ei välttämättä ole sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta ongelma, jos osa-aikaisten palkansaajien työsuhteiden laatu on sama kuin kokoaikaisten työsuhteissa ja työsuhteet ovat perustuneet palkansaajan omaan valintaan. Kauhasen (2013) tutkimustulokset osoittavat, että osa-aikaiset työsuhteet eivät ole olleet laadultaan samanarvoisia kokoaikaisten työsuhteiden kanssa. Osa-aikaisuus ei myöskään ole kaikilla palkansaajilla vapaaehtoi-

<sup>13</sup> Tarkastelemme säännöllisen työajan ansioissa ilmeneviä eroja, joissa työsuhteen osa-aikaisuudella on merkitystä. Säännölliseen työaikaan liittyvässä ansiökäsitteessä ei ole mukana ylitöitä, joita miehet tyypillisesti tekevät naisia enemmän. Ylitöiden tuoma ylimääräinen vaihtelu ansioihin vaikeuttaisi ammattirakenteeseen liittyviä johtopäätöksiä, mistä syystä ne eivät ole mukana tämän raportin tarkasteluissa.

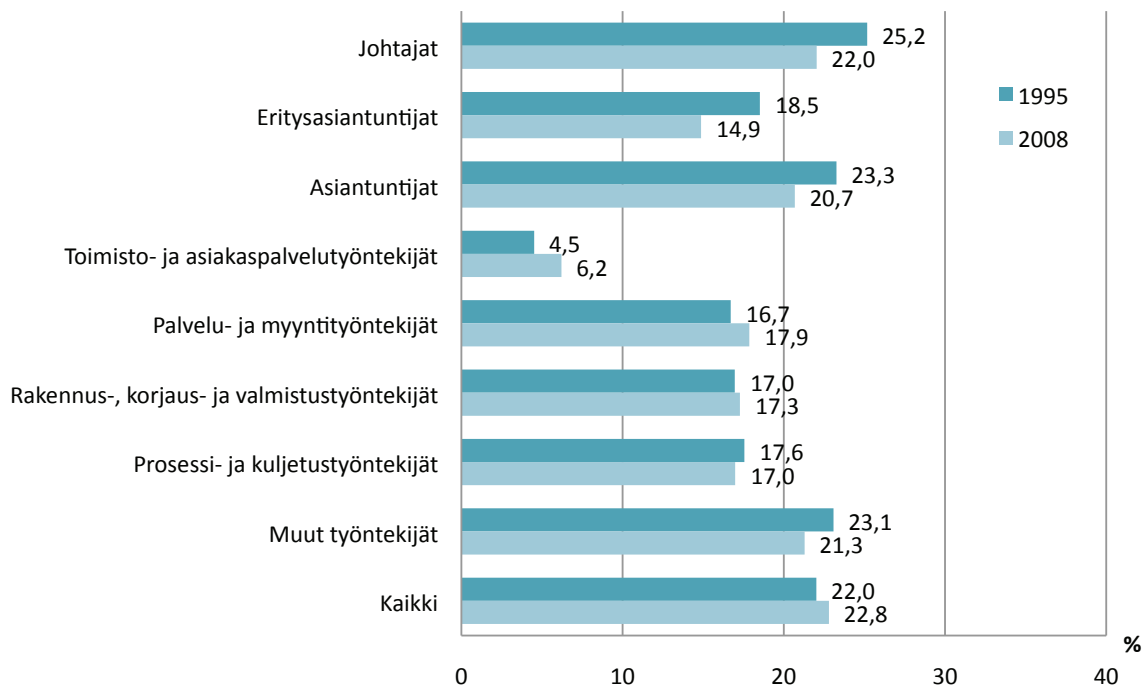
nen valinta. Sukupuolten tasa-arvon kannalta erityisen ongelmallista on, että naisilla on miehiä suurempi todennäköisyys olla vastentahtoisessa osa-aikatyössä. Osa-aikaisten työsuhteiden problematisointia tukee myös Liljan ja Savajan (2013a, 2013b) tulokset, joiden mukaan yksityisten sektorin palvelualoilla osa-aikaisilla työsuhteilla on merkittävä rooli sukupuolten välisten palkkaerojen muodostumisessa.

Edellä on esitetty perusteluja sille, että sukupuolten välisiä ansioeroja on hyödyllistä tarkastella kehikossa, jossa osa-aikaisissa ja kokoaikaisissa työsuhteissa ilmenevät erot säännöllisessä työajassa heijastuvat käytettyyn ansiokäsitteeseen. Kuinka merkittävästä ilmiöstä tässä ylipäänsä on yksityisellä sektorilla kyse? Kuvio 2.8 kertoo, missä määrin nais- ja miespalkansaajat tekevät osa-aikaista työtä yksityisellä sektorilla ja miten osa-aikaisten työsuhteiden osuus on tarkasteluajanjaksollamme muuttunut. Sen mukaan naispalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus nousi 12,7 prosentista 18,5 prosenttiin. Miespalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus kaksinkertaistui ja nousi 3,1 prosentista 6,2 prosenttiin.



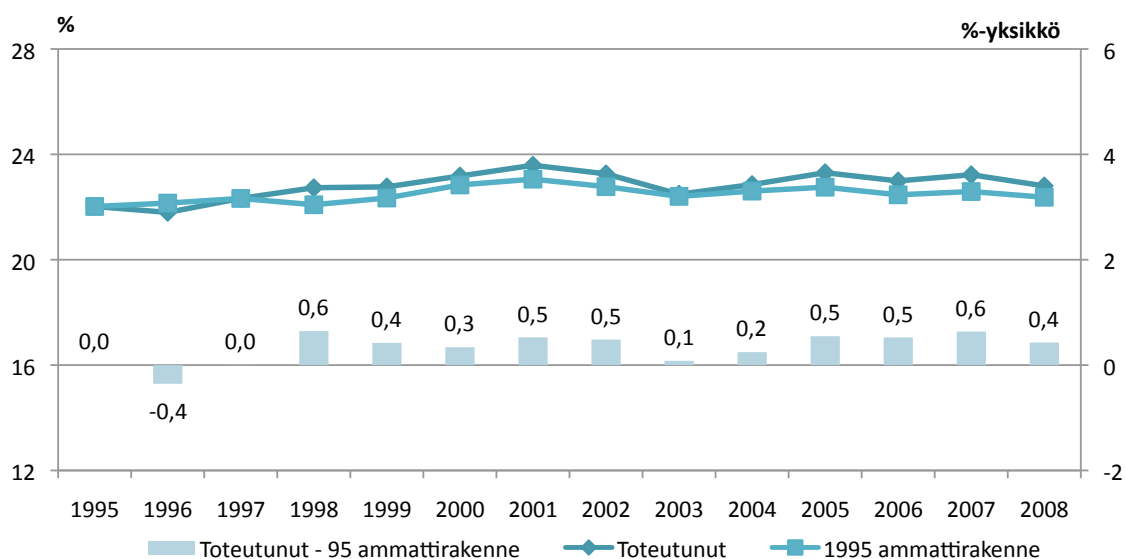
Kuvio 2.8 Osa-aikaisten palkansaajien osuus sukupuolen mukaan, %, 1995–2008

Miten osa-aikaisten työsuhteiden kasvu yksityisellä sektorilla on heijastunut keskimääräisiin sukupuolten eroihin säännöllisen työajan kuukausiansioissa? Kuvio 2.9 mukaan sukupuolten väliset keskimääräiset erot säännöllisen työajan kuukausiansioissa, 22,0 prosenttia vuonna 1995 ja 22,8 prosenttia vuonna 2008, ovat 3,4 – 4,5 prosenttiyksikköä korkeammat kuin kuviossa 6 raportoidut erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa. Osa-aikaisuuden huomioiminen laajemman ansiokäsitteen kautta ilmenee siten sukupuolten ansioerojen selvänä kasvuna. Johtopäätös ansioerojen kehityksen suunnasta tarkasteluajanjaksolla myös muuttuu; keskituntiansioita käytettäessä sukupuolten väliset erot pienenevät kun keskimääräisiä kuukausiansioita käytettäessä ne suurenevät.



Kuvio 2.9 Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Edellä on todettu, että käsitys sukupuolten välisten keskimääräisten ansioerojen tasosta riippuu käytetystä ansiokäsitteestä eli siitä, onko palkansaajien työpanos vakioitu tarkasteluissa vai ei. Vaikuttaako laajemman ansiokäsitteen käyttö johtopäätöksiin siitä, miten yksityisellä sektorilla ammattirakenteen muuttuminen on heijastunut sukupuolten välisiin ansioeroihin? Tätä tarkastellaan kuvion 2.10 avulla, missä on kuvattu sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan.



Kuvio 2.10 Sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995 – 2008

Kuvion 2.10 mukaan vuonna 2008 toteutunut sukupuolten välinen ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa oli 0,4 prosenttiyksikköä suurempi kuin se olisi ollut, jos ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten ajanjaksolla toteutunut ammattirakenteen muutos on lisännyt sukupuolten välisiä eroja keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansiossa hieman enemmän kuin käyttäessämme ansiokäsittelynä säännöllisen työajan keskituntiansioita (kuvio 2.7).

## 2.2.4 Sukupuolten välisten ansioerojen kannalta keskeiset ammatit

### 2.2.4.1 Kaksikymmentä tärkeintä ammattia

Kun arvioidaan yksityisellä sektorilla ammattirakenteen vaikutuksia sukupuolten väliseen palkkaukselliseen tasa-arvoon, ei voi sivuuttaa kysymystä siitä, miten suurta roolia tässä yhtälössä näyttelevät naisten ja miesten palkanmuodostuksen kannalta keskeisimmät ammattiryhmät. Tarkastelemme tätä kysymystä yksityisen sektorin harmonisoidun palkkarakenneaineiston 4-numerotason ammattinimikkeiden avulla. Ansioeroja arvioidessamme käytämme yksinkertaisuuden vuoksi tarkastelujen lähtökohtana säännöllisen työajan tuntiansioita.

Ennen kuin jatkamme, on syytä kysyä, miten sukupuolten välisten ansioerojen kannalta keskeiset ammatit tulisi määritellä? Vaikka tämä kysymys on yksinkertainen, siihen annettava vastaus ei ole itsestään selvä. Käytössämme olevassa yksityisen sektorin harmonisoidussa palkkarakenneaineistossa on noin 300 4-numerotason ammattinimikettä. Millä tavoin näistä tulisi valita sukupuolten välisten ansioerojen kannalta keskeisimmät ammatit?

Olemme tässä työssä lähteneet liikkeelle siitä ajatuksesta, että ne ammattinimikkeet, joiden painoarvo naisten tai miesten keskituntiansioiden muodostumisessa on merkittävä, ovat lähtökohtaisesti myös sukupuolten välisten ansioerojen kannalta tärkeitä ammattinimikkeitä. Keskituntiansioiden muodostumisessa samat ammattinimikkeet eivät välttämättä ole yhtä keskeisiä naisille ja miehille, vaan ne voivat eriytyä sukupuolen mukaan.

Tarkastelumme lähtökohdaksi olemme etsineet sekä naisille että miehille keskituntiansioiden muodostumisen kannalta 20 tärkeintä ammattinimikettä vuosina 1995 ja 2008. Miten olemme tämän tehneet?

- Olemme ensin jakaneet aineiston kahteen osaan sukupuolen mukaan eli naisten ja miesten aineistoon.
- Käyttämässämme sukupuolen mukaisissa aineistoissa keskituntiansiot määräytyvät painotettuna keskiarvona kaikkien mukana olevien ammattinimikkeiden keskituntiansioista. Painoina toimivat nais-/miespalkansaajien osuudet kussakin ammattinimikkeessä.
- Laskemme naisten ja miesten aineistossa kullekin ammattinimikkeelle luvun ”paino keskituntipalkassa”, jossa ammattinimikkeen keskituntiansio on kerrottu naisten/ miesten osuudella tässä kyseisessä ammattinimikkeessä.
- Laitamme sekä naisten että miesten aineistossa ammattinimikkeet järjestykseen sen mukaan, kuinka suuren euromääräisen luvun edellä laskettu ”paino keskituntipalkassa” kussakin ammatissa saa.
- Tärkeimmät ammattinimikkeet naisille ja miehille ovat niitä, joissa nämä euromääräiset painot ovat suurimmat.

Siten ne yksityisen sektorin ammatit, joiden painoarvot joko naisten tai miesten keskituntiansioiden muodostuksessa ovat suurimmat, ovat näkemyksemme mukaan myös sukupuolten välisten ansioerojen kannalta tärkeimmät ammatit. Tärkeät ammatit voivat siten muodostua niistä, joissa naisten/ miesten lukumäärä on suuri tai niistä, joissa keskituntiansio on korkea. Pelkän palkansaajien lukumäärän tai ammattinimikkeen keskituntiansion perusteella ei voi päätellä, kuinka merkityksellinen ammattinimike on keskituntipalkan muodostumisessa, vaan molemmilla tiedoilla on vaikutusta lopputulokseen.

Olemme liitteessä 2.1 määritelleet 20 naisille tärkeintä yksityisen sektorin ammattinimikettä vuonna 1995. Liitteestä tulee ilmi, että naisten keskituntiansioiden kannalta tärkeimpien ammattinimikkeiden joukossa oli mukana huomattavan paljon palvelualojen ammatteja. Suurimman painoarvon (0,82) saivat myyjät ja tuote-esittelijät. Seuraavana tulivat posti- ja pankkitoimihenkilöt (painoarvolla 0,78). Kaiken kaikkiaan tärkeimmissä 20 ammattinimikkeissä toimi 221 812 naista, mikä vastasi lukumäärältään 61,7 prosenttia kaikista yksityisen sektorin naispalkansaajista. Kun vuonna 1995 harmonisoidussa palkkarakenneaineistossa oli kaiken kaikkiaan 265 ammattinimikettä, voimme todeta, että naiset olivat vahvasti ammatillisesti keskittyneet näihin 20 ammattiin.

Yksityisen sektorin naisten keskituntiansio oli 9,58 euroa vuonna 1995. Kun lasketaan 20 tärkeimmän ammattinimikkeen painot keskituntipalkassa yhteen, saadaan kokonaissummaksi 5,84 euroa. Tällä euromäärällä nämä 20 ammattinimikettä ovat siis olleet mukana keskituntiansioiden kokonaissummassa. Siten 20 tärkeintä ammattinimikettä on vastannut 60,9 prosentista naisten keskituntiansioista.

Naisille tärkeät ammatit ovat siis vuonna 1995 olleet erittäin keskittyneitä. Kun niiden merkitystä sukupuolten välisten ansioerojen muodostumisessa arvioidaan, on tarpeen selvittää, poikkeavatko sukupuolten väliset ansioerot näissä ammattinimikkeissä kaikista ammateista. Aiemmin totesimme, että yksityisellä sektorilla vuonna 1995 sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan tuntiansioissa olivat 18,6 prosenttia. Kun vastaava luku lasketaan naisten kannalta tärkeimmille ammateille, se on tätä huomattavasti suurempi: 24,8 prosenttia. Naisille tärkeissä ammateissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat siis keskimääräistä suuremmat.

Olemme liitteessä 2.2 tehneet vastaavat tarkastelut naisille tärkeimmistä ammateista vuonna 2008. Liitteestä tulee ilmi, että naisten keskituntiansioiden kannalta tärkeimpien ammattinimikkeiden joukossa on mukana 16 samaa ammattinimikettä kuin vuonna 1995. Naisille tärkeät ammattinimikkeet ovat siis tarkastelujaksollamme olleet hyvin vakaita. Samoin vuonna 2008 tärkeimmät ammatit vastasivat suuresta osasta naisten keskituntiansioiden muodostumisesta. Kun lasketaan 20 tärkeimmän ammattinimikkeen painot keskituntipalkassa yhteen, saadaan kokonaissummaksi 8,65 euroa, mikä vastasi 57,0 prosentista naisten keskituntiansioista. Tämä on vaikuttava tulos, kun ottaa huomioon, että vuonna 2008 aineistossamme oli kaiken kaikkiaan 294 ammattinimikettä.

Naiset olivat myös vuonna 2008 keskittyneet naisten tuntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisiin ammatteihin. Aiemmin totesimme, että vuonna 2008 yksityisellä sektorilla sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan tuntiansioissa olivat 18,3 prosenttia. Kuten vuonna 1995 myös vuonna 2008 naisten keskituntiansioiden kannalta tärkeimmässä 20 amatissa sukupuolten väliset palkkaerot olivat tätä selvästi suuremmat: 25,3 prosenttia.

Edellä olemme kuvanneet naisille 20 keskeisen ammattinimikkeen vaikutusta tuntiansioiden muodostumiseen ja sukupuolten välisiin ansioeroihin yksityisellä sektorilla. Luonnollinen kysymys, mikä herää edellä esitetyistä analyyseistä, on löydämmekö samankaltaisia tuloksia miehille tärkeistä ammateista. Liitteissä 2.3–2.4 on kuvattu miesten tuntiansioiden muodostuksen kannalta tärkeimmät 20 ammattia vuosina 1995 ja 2008.

Liitteistä ilmenee, että joskin miesten osuus näissä ammateissa on 43 – 44 prosenttia, miesten keskittyminen tiettyihin ammatteihin on naisia selvästi vähäisempää. Myöskään näiden ammattien vaikutus miesten tuntiansioihin ei ole yhtä suurta kuin naisilla. Päinvastoin kuin naisilla sukupuolten väliset erot tuntiansioissa eivät näissä miehille tärkeimmissä ammateissa poikkea merkittävästi kaikkien palkansaajien luvuista; vuonna 1995 miehille 20 tärkeimmässä amatissa sukupuolten välinen ero tuntiansioissa oli 20,1 prosenttia (kaikilla 18,6), Vuonna 2008 tämä ero oli 18,3 prosenttia (kaikilla 18,3).

Edellä olevat analyysit viittaavat siihen, että pyrittäessä paremmin ymmärtämään sukupuolten välisiin ansioeroihin vaikuttavia mekanismeja yksityisellä sektorilla naisten tulonmuodostuksen kannalta keskeiset ammatit tulisi ottaa tarkempaan analyysiin. Seuraavassa

tarkastelemme lähemmin 16 naisten keskituntiansioiden kannalta keskeistä ammattinimikettä, jotka olivat 20 tärkeimmän ammattinimikkeen joukossa sekä vuonna 1995 ja 2008. Suuntaamme katseemme siis niihin ammattinimikkeisiin, jotka ovat koko tarkastelujakson ajan olleet yksityisellä sektorilla naisten tulonmuodostuksen kannalta keskeisiä nimikkeitä.

#### 2.2.4.2 Kuusitoista naisille tärkeintä ammattia

Taulukossa 2.1 raportoidaan naisten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta keskeisten 16 ammattinimikkeen tiedot yksityisellä sektorilla vuosilta 1995 ja 2008. Taulukosta ilmenee, että näissä naisten ansiotulojen muodostuksen kannalta tärkeissä ammateissa oli 55,7 prosenttia yksityisen sektorin naispalkansaajista vuonna 1995 ja 52,5 prosenttia vuonna 2008. Naispalkansaajat olivat siis molempina vuosina vahvasti ammatillisesti keskittyneitä näihin 16 ammattiin.

Kun vuonna 1995 lasketaan 16 ammattinimikkeen painot keskituntipalkassa yhteen, saadaan kokonaissummaksi 5,32 euroa. Siten nämä 16 ammattinimikettä vastasi 55,6 prosentista naisten keskituntiansioiden kokonaissummasta. Vuonna 2008 näiden 16 ammattinimikkeiden osuus tuntiansioista oli 50,2 prosenttia, mikä on edelleen korkea luku.

**Taulukko 2.1 Naisten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta tärkeimmät 16 ammattia, yksityinen sektori, vuodet 1995 ja 2008**

Ammattinimike	Lukumäärä	Naiset - vuosi 1995		
		Tunti-palkka €	Paino keskitunti-palkassa, €	Naisten osuus, %
5220 Myyjät ja tuote-esittelijät	36 505	8,05	0,82	72,2
4212 Posti- ja pankkitoimihenkilöt	25 828	10,84	0,78	95,0
4115 Sihteerit	21 946	9,65	0,59	96,6
3415 Myyntineuvottelijat, -edustajat ja -sihteerit	20 934	10,08	0,59	47,8
9132 Sairaala-, hoito- ja keittiöapulaiset sekä siivoojat	27 841	7,22	0,56	83,5
3433 Kirjanpitäjät ym.	11 687	10,30	0,33	88,2
5123 Tarjoilutyöntekijät	10 554	8,60	0,25	82,8
3419 Myynnin ja rahoituksen esimiehet	6 474	12,21	0,22	54,9
4122 Vakuutusalan konttoritoimihenkilöt	7 964	9,92	0,22	93,3
4121 Palkanlaskijat, kassanhoitajat ym.	7 176	9,47	0,19	92,2
2131 Tietotekniikan suunnittelijat ja ohjelmoijat	3 748	14,77	0,15	32,2
2419 Muut liike-elämän ja järjestöalan erityisasiantuntijat	3 544	14,10	0,14	34,4
4190 Muut toimistotyöntekijät	5 442	8,92	0,14	83,5
3431 Johdon sihteerit, osastosihteerit ym.	3 942	10,99	0,12	91,9
2411 Tilintarkastajat, kamreerit ym.	2 897	14,08	0,11	59,4
3228 Farmaseutit	3 659	10,84	0,11	96,6
16 yhteensä/keskimäärin	200 142	9,55	5,32	73,3
Kaikki yksityisen sektorin naiset	359 293	9,58	9,58	43,8
16 ammattia/kaikki naiset, %	55,7		55,6	



Ammattinimike	Naiset - vuosi 2008			
	Lukumäärä	Tunti-palkka €	Paino keskitunti- palkassa, €	Naisten osuus, %
5220 Myyjät ja tuote-esittelijät	57 582	11,62	1,43	70,7
3415 Myyntineuvottelijat, -edustajat ja -sihteerit	30 713	16,27	1,06	49,4
9132 Sairaala-, hoito- ja keittiöapulaiset sekä siivoojat	27 487	10,27	0,60	79,3
4212 Posti- ja pankkitoimihenkilöt	15 756	15,49	0,52	88,0
4115 Sihteerit	16 551	14,71	0,52	96,0
3433 Kirjanpitäjät ym.	14 107	15,32	0,46	89,8
2419 Muut liike-elämän ja järjestöalan erityisasiantuntijat	9 194	22,69	0,44	42,0
5123 Tarjoilutyöntekijät	15 819	11,77	0,40	80,6
3419 Myynnin ja rahoituksen esimiehet	9 760	18,57	0,39	59,9
2131 Tietotekniikan suunnittelijat ja ohjelmoijat	6 246	21,88	0,29	23,3
3228 Farmaseutit	7 639	16,26	0,26	94,9
4190 Muut toimistotyöntekijät	8 691	14,14	0,26	79,6
4121 Palkanlaskijat, kassanhoitajat ym.	7 980	15,07	0,26	91,9
2411 Tilintarkastajat, kamreerit ym.	5 136	22,94	0,25	60,4
4122 Vakuutusalan konttoritoimihenkilöt	7 651	15,02	0,24	89,6
3431 Johdon sihteerit, osastosihteerit ym.		6 367	16,91	0,23
16 yhteensä/keskimäärin	246 678	14,49	7,61	67,5
Kaikki yksityisen sektorin naiset	469 614	15,17	15,17	43,1
16 ammattia/kaikki naiset, %	52,5	-	50,2	-

Minkälaisia piirteitä voidaan havaita näistä 16 ammatinimikkeestä, joihin naiset näyttävät keskittyneen yksityisellä sektorilla ja joiden vaikutus naisten keskituntiansioiden muodostumisessa on merkittävä? Näissä 16 ammatissa naisten keskituntiansiot ja jäävät hieman alle kaikkien naisten keskituntiansioiden. Mukana on sekä keskimääräistä matalampien tuntiansioiden ammatteja (kuten myyjät ja tuote-esittelijät) että keskimääräistä korkeampien tuntiansioiden ammatteja (kuten tilintarkastajat, kamreerit ym.). Naisten osuus näissä ammatinimikkeissä myös vaihtelee korkeista noin 96 prosentin osuuksista (sihteerit, farmaseutit) kohtalaiseen mataliin 23 prosentin osuuksiin (tietotekniikan suunnittelijat ja ohjelmoijat). Siten näitä naisten tulonmuodostuksen kannalta keskeisiä ammatteja ei voi kokonaisuutena luonnehtia matalapalkka-ammateiksi eikä myöskään puhtaasti naisvaltaisiksi ammateiksi, vaikka naiset ovat näissä ammateissa selvästi ylliedustettuina.

Vuonna 1995 yksityisellä sektorilla miesten keskituntiansio näissä naisten kannalta tärkeimmissä 16 ammatissa oli 13,49 euroa, kun naisilla sama luku oli 9,55 euroa. Siten näissä 16 ammatissa naiset saivat 29,1 prosenttia pienempiä keskituntiansioita kuin miehet. Muissa kuin näissä 16 ammatissa sukupuolten välinen ansioero oli selvästi 16 ammatin lukua matalampi; 16,5 prosenttia. Näyttäisi siten siltä, että tämä pieni ydinjoukko ammatteja on erityisen tärkeä sukupuolten keskituntiansioiden erojen muodostumisessa yksityisellä sektorilla.

Tekemiemme laskelmien mukaan vuonna 1995 sukupuolten välisistä keskituntiansioiden erosta yli puolet, 55,6 prosenttia, voidaan selittää näiden 16 ammatin tuntiansioilla ja vain 44,4 prosenttia muiden ammattien ansioilla. Tämä tulos on yllättävä ja saa miettimään sukupuolten välisten ansioerojen kaventamiseen liittyviä toimenpiteitä uudelta pohjalta. Paljonko sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa kaventuisivat, jos ainoastaan näissä 16 ammatissa naisten keskituntiansiot nousisivat 10 prosenttia miehiä enemmän (muiden ansioiden pysyessä ennallaan)? Vastaus on hätkähdyttävä: naisten ja miesten ero keskituntiansioissa laskisi 4,5 prosenttiyksiköllä 18,6 prosentista 14,1 prosenttiin.

Pysyvätkö edellä esitetyt johtopäätökset voimassa, kun siirrämme tarkastelumme vuoteen 2008? Myös vuonna 2008 miehet ovat näissä ammateissa saaneet naisia korkeammat

keskituntiansiot, joskin ero vuoteen 1995 nähden on naisten ja miesten välillä hieman supistunut. Vuonna 2008 miesten keskituntiansio näissä 16 ammatissa oli 19,60 euroa, kun naisilla sama luku oli 14,49 euroa. Näissä 16 ammatissa naiset saivat 23,4 prosenttia pienempiä keskituntiansioita kuin miehet. Muissa kuin näissä 16 ammatissa sukupuolten välinen ansioero oli edelleen selvästi matalampi 13,1 prosenttia.

Arviomme mukaan vuonna 2008 sukupuolten välisistä tuntiansioiden erosta karkeasti noin puolet, 50,2 prosenttia, selittyi näiden 16 ammattien tuntiansioilla ja 49,8 prosenttia muiden ammattien ansioilla. Paljonko vuoden 2008 tietojen mukaan sukupuolten väliset ansioerot kaventuisivat yksityisellä sektorilla, jos ainoastaan näissä 16 ammatissa naisten tuntiansiot nousisivat 10 prosenttia miehiä enemmän? Edelleen ansioerot kaventuisivat merkittävästi: naisten ja miesten ero tuntiansioissa laskisi 4,1 prosenttiyksiköllä 18,3 prosentista 14,2 prosenttiin.

Edellä esitetyt tulokset naisten tulonmuodostuksen kannalta tärkeimmistä ammateista yksityisellä sektorilla herättävät ajatuksia. Sukupuolten välisiä ansioeroja on pyritty kaventamaan tukemalla muun muassa naisvaltaisten alojen ja matalapalkka-alojen palkkakehitystä. Olisiko sukupuolten samapalkkaisuutta tavoiteltaessa kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota naisten tulonmuodostuksen kannalta keskeisiin ammatteihin?

## 2.2.5 Yhteenveto

Olemme tässä luvussa tarkastelleet Tilastokeskuksen harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattinimikkeiden avulla yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksia ja muutosten vaikutuksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin ansioeroihin. Aineisto kattaa vuodet 1995–2008. Se edustaa kaikkia yksityisen sektorin palveluksessa työskenteleviä palkansaajia.

Ammattirakenteen muutosten taustalla vaikuttaa elinkeinorakenteen muuttumisen lisäksi kaksi palkansaajien rakenteeseen vaikuttavaa vahvaa kehitystrendiä; palkansaajien koulutustason nousu ja ikääntyminen. Seuraavissa raportin luvuissa arvioimme erikseen eri koulutus- ja ikäryhmille ammattirakenteen muutoksen ja sukupuolten keskiansioiden suhdetta. Tässä luvussa kaikkia palkansaajia koskevissa tuloksissa nämä kehitystrendit vaikuttavat taustalla, eikä niiden erillistä vaikutusta tuloksiin pystytä vielä arvioimaan.

Yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksista saamamme tulokset ovat yhdenmukaisia aiempien tutkimusten johtopäätösten kanssa siitä, että informaatio- ja kommunikaatioteknologia (ICT) ja yritysten kansainvälistyminen vähentävät rutiiniluontoisia tehtäviä. Johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden osuudet ovat tarkaste-lujaksollamme nousseet samoin kun palvelu- ja myyntityöntekijöiden osuudet. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden ja prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuudet sen sijaan ovat laskeneet merkittävästi. Näistä muutoksista huolimatta sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen on pysynyt melko vakaana koko tarkasteluajanjakson.

Ammattirakenteen vaikutuksia sukupuolten välisiin ansioeroihin yksityisellä sektorilla arvioimme siten, että vertaamme toteutunutta keskiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 ammattirakenne olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson vuoteen 2008 asti.

Ajanjaksolla 1995–2008 sukupuolten väliset keskiansioiden erot kehittyivät yksityisellä sektorilla seuraavasti:

1. Sukupuolten ero säännöllisen työajan keskituntiansiossa laski 18,6 prosentista 18,3 prosenttiin.
2. Sukupuolten ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa nousi 22,0 prosentista 22,8 prosenttiin.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen ja kokoaikaista työtä pienemmät kuukausiansiot nostivat sukupuolten yleisiä ansioeroja 3,4 – 4,5 prosenttiyksikköä.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla vaikutti naisten ja miesten välisten ansioerojen kehittymiseen seuraavasti:

1. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskituntiansioissa 0,3 prosenttiyksikköä.
2. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskimääräisissä kuukausiansioissa 0,4 prosenttiyksikköä.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen vahvisti ammattirakenteen muutokseen liittyvää sukupuolten välistä ansioerojen kasvua 0,1 prosenttiyksiköllä.

Edellä olevien analyysien lisäksi tarkastelimme harmonisoidun palkkarakenneaineiston 4-numerotasolla sukupuolten keskiansioiden erojen kannalta keskeisiä ammattinimikkeitä yksityisellä sektorilla. Noin 300 ammattinimikkeen joukosta identifioimme 16 ammattia, jotka olivat sekä vuonna 1995 että 2008 naisten keskituntiansioiden muodostumisen kannalta tärkeimmät ammattinimikkeet. Näissä naisten kannalta keskeisissä ammateissa sukupuolten erot keskituntiansioissa olivat selkeästi keskimääräistä korkeampia.

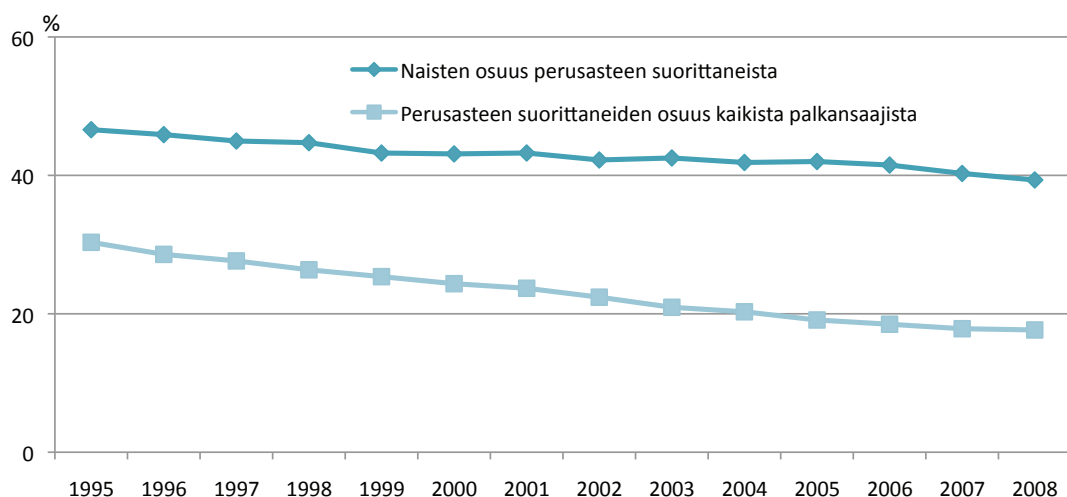
Jos näissä 16 ammatissa naiset saisivat 10 prosenttia parempia keskituntiansioita (muiden palkansaajien tuntiansioiden pysyessä ennallaan), sukupuolten ero keskituntiansioissa kaventuisi yli 4 prosenttiyksiköllä yksityisellä sektorilla. Tämä tulos herättää seuraavan kysymyksen: olisiko sukupuolten samapalkkaisuutta tavoiteltaessa kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota naisten tulonmuodostuksen kannalta keskeisiin ammatteihin?

## 2.3 PALKANSAAJILLA KORKEINTAAN PERUSASTEEN TUTKINTO

### 2.3.1 Yleistä

Tässä luvussa tarkastelemme yksityisen sektorin palkansaajia, joilla tarkasteluajanjaksollamme on ollut korkeintaan perusasteen tutkinto. Eriytyisen mielenkiintomme kohteena on selvittää, miten korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden joukossa ammattirakenteen muutokset ovat vaikuttaneet tämän ryhmän sisällä sukupuolten välisiin eroihin säännöllisen työajan tunti- ja kuukausiansioissa. Ovatko tulokset vahvempia vai heikompia kuin mitä kaikkien palkansaajia koskevissa analyyseissä saimme aiemmin esille?

Ennen kuin menemme näihin kysymyksiin, tarkastellaan, miten korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien osuus on vuosien varrella muuttanut yleisen koulutustason nousun myötä. Tarkasteluajanjaksomme alussa 30 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista kuului tähän ryhmään, kun sen lopussa enää 18 prosenttia näistä palkansaajista oli pelkän perusasteen tutkinnon varassa (kuvio 2.11). Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden ryhmässä naisten osuus on ajan myötä laskenut ja vuonna 2008 enää 39 prosenttia tämän ryhmän palkansaajista oli naisia.

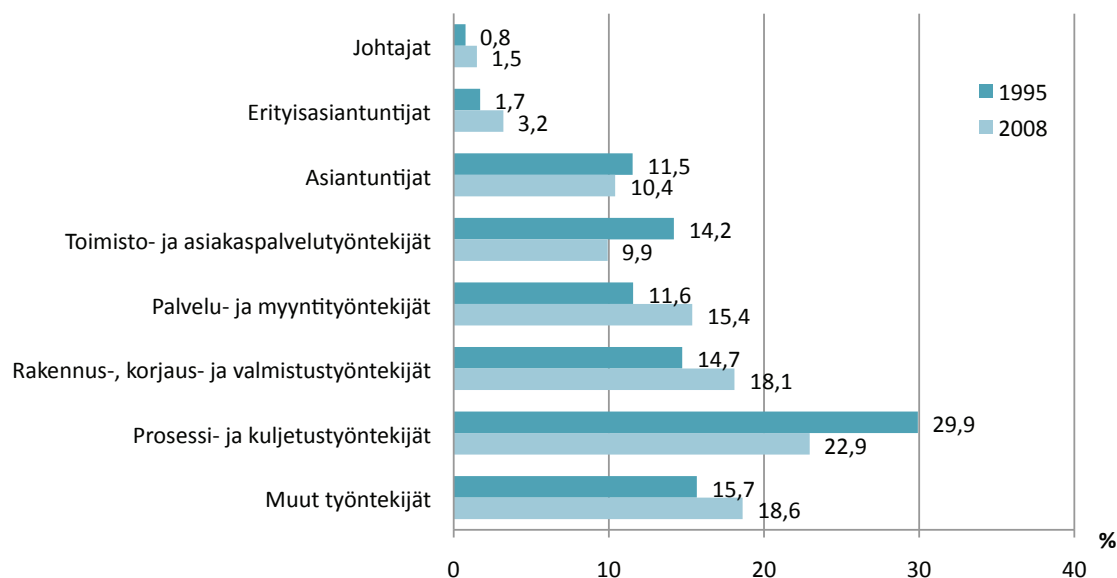


Kuvio 2.11 Naisten osuus korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneista ja perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus kaikista palkansaajista, %, 1995–2008

### 2.3.2 Ammattirakenteen muutos

Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden jakautuma ammattiluokittain poikkeaa luonnollisista syistä kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien jakautumasta. Tässä koulutusryhmässä korostuvat työntekijäammatit, kun taas johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden tehtävien merkitys jää vähäiseksi (kuvio 2.12).

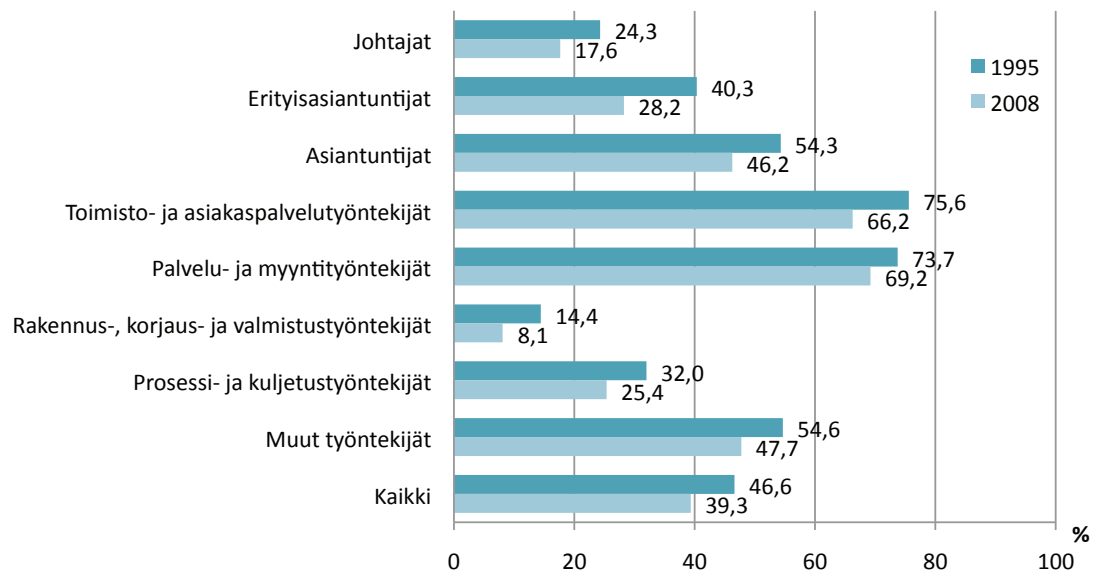
Kuvion 2.12 mukaan vuonna 1995 korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla suurin ammattiryhmä oli prosessi- ja kuljetustyöntekijät 29,9 prosentin osuudella ja pienin ammattiryhmä johtajat 0,8 prosentin osuudella. Tässä joukossa rakennemuutos on vähentänyt selvästi niin prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden kuin toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden osuutta. Palvelu- ja myyntityöntekijät, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät ja muut työntekijät toisaalta kasvattivat selvästi osuuksiaan.



Kuvio 2.12 Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneet: palkansaajien osuudet ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Sukupuolten välisen tasa-arvokehityksen arvioinnissa tehtävärakenteiden muutosten lisäksi tarvitaan tietoa siitä, miten naisten ja miesten tehtävät ovat eriytyneet tarkasteluajanjaksolla. Kuvion 2.13 mukaan tehtävärakenteiden muutokset yksityisellä sektorilla näyttävät

karkean ammattiryhmityksemme mukaan pikemminkin lisänneen kuin kaventaneen korkeintaan perusasteen tutkinnon varassa olleiden naisten ja miesten eriytymistä eri tehtävatasoille. Naisten osuus harvalukuisissa johto- ja erityisasiantuntijatehtävissä on tarkasteluajanjaksolla laskenut naisten yleistä osuutta voimakkaammin. Siten korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden naisten todennäköisyys olla keskimääräistä vaativimmissa tehtävissä on tarkasteluajanjaksolla suhteessa miehiin laskenut, vaikka näiden tehtävien osuus on yksityisellä sektorilla yleisesti ottaen noussut.



Kuvio 2.13 Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneet: naisten osuus ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden nais- ja miespalkansaajien jakautuminen eri ammattiluokkiin ei merkittävästi poikkea kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien jakaumasta. Myös tämän pienemmän ryhmän naiset ovat selvästi yliedustettuina toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöissä ja palvelu- ja myyntityöntekijöissä ja miehet rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöissä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöissä.

### 2.3.3 Sukupuolten väliset ansioerot

Tutkimme seuraavaksi harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattirakenteen muutosten pohjalta, kuinka korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutos on vaikuttanut tämän koulutuksen varassa olleiden naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon.

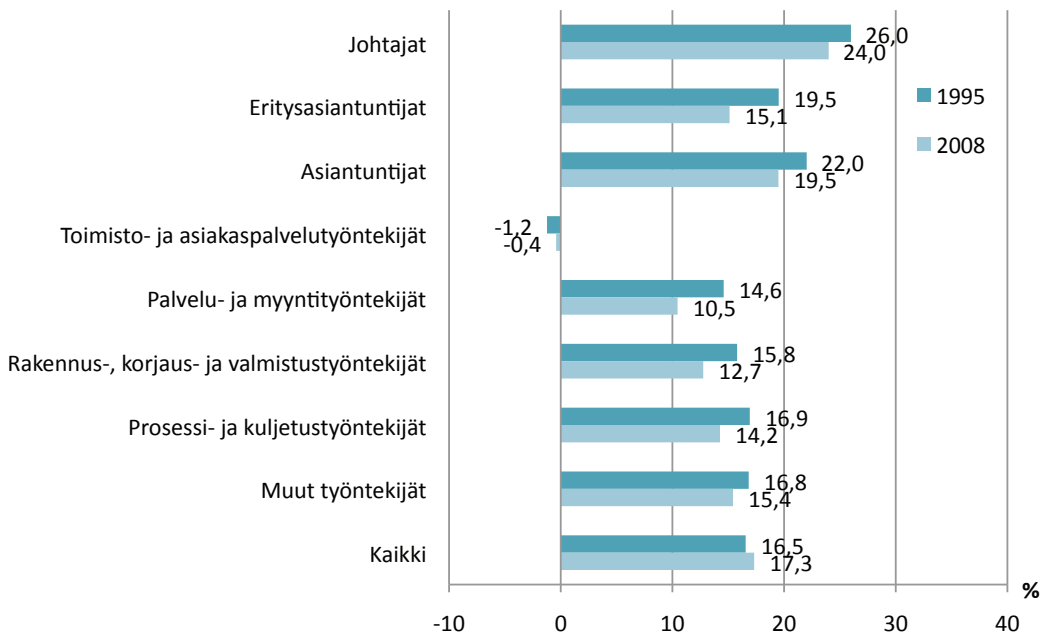
Vastaavalla tavalla kuin edellä teimme kaikille yksityisen sektorin palkansaajille, arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla.

#### 2.3.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

Arvioimme seuraavaksi, kuinka paljon alemmat/korkeammat naisten säännöllisen työajan keskituntiansiot ovat tarkastelujaksollamme olleet miehiin nähden korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa.

Kuviosta 2.14 ilmenee, että korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntipalkoissa olivat 16,5 prosenttia vuonna 1995 ja 17,3 prosenttia vuonna 2008. Erot keskimääräisissä tuntiansioissa olivat kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia alemmat, mut-

ta päinvastoin kuin kaikilla ne kasvoivat jonkin verran tarkasteluajanjaksolla. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden joukossa korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden naisten keskituntiansiot olivat 1,2 ja 0,4 prosenttia miesten ansioita korkeammat vuosina 1995 ja 2008. Muutoin ammattiluokittaiset sukupuolten keskituntiansioiden erot näyttäsivät olevan linjassa aiempien kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia koskevien tulosten kanssa, jossa keskituntiansioiden erot olivat suurimmat vaativissa johto-, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä.



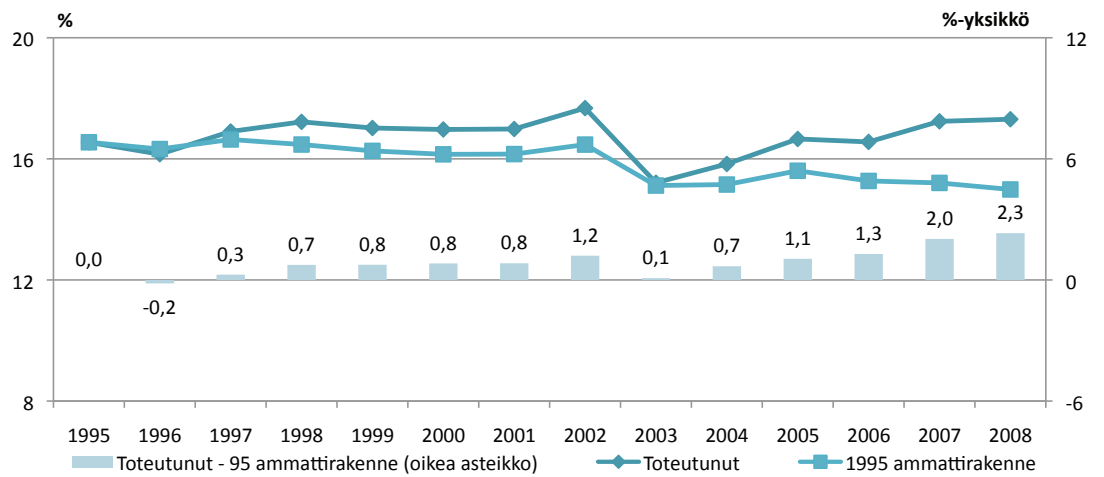
Kuvio 2.14 Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Miten tarkasteluajanjaksolla tapahtunut ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla on vaikuttanut korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden nais- ja miespalkansaajien keskituntiansioiden erojen kehittymiseen? Jotta tätä kysymykseen voitaisiin vastata, tehdään seuraavat laskelmat:

1. Lasketaan toteutuneet sukupuolten erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa vuosina 1995–2008.
2. Lasketaan vuoden 1995 kiinteällä ammattirakenteella painotetut sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa samalle tarkasteluajanjaksolle.<sup>14</sup>

Yllä olevan laskelman mukaan vertaamme toteutunutta keskituntiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenne olisi yksityisellä sektorilla säilynyt voimassa koko ajanjakson (kuvio 2.15).

<sup>14</sup> Katso selitys luvussa 2.2.3.1.



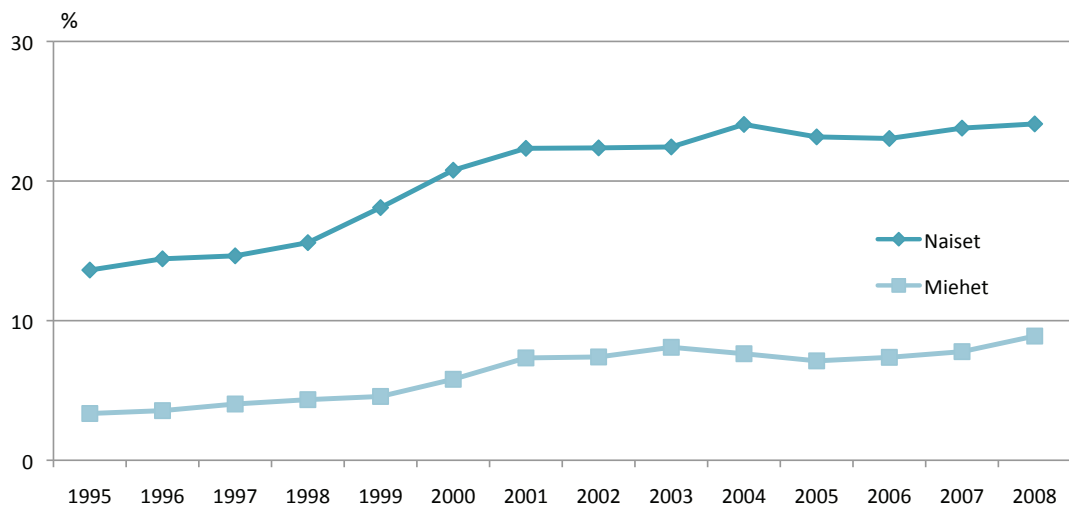
Kuvio 2.15 Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.15 mukaan vuonna 2008 yksityisellä sektorilla toteutunut sukupuolten välinen ero keskituntiansioissa oli 2,3 prosenttiyksikköä korkeampi kuin se olisi ollut, jos korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksolla, erityisesti vuoden 2003 jälkeen toteutunut ammattirakenteen muutos on merkittävästi lisännyt sukupuolten eroja keskituntiansioissa. Kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien tarkastelussa vaikuttaneet monet kehitystrendit ovat siten peittäneet alleen tämän palkansaajaryhmän sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta selvästi keskimääristä heikomman kehityksen.

### 2.3.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

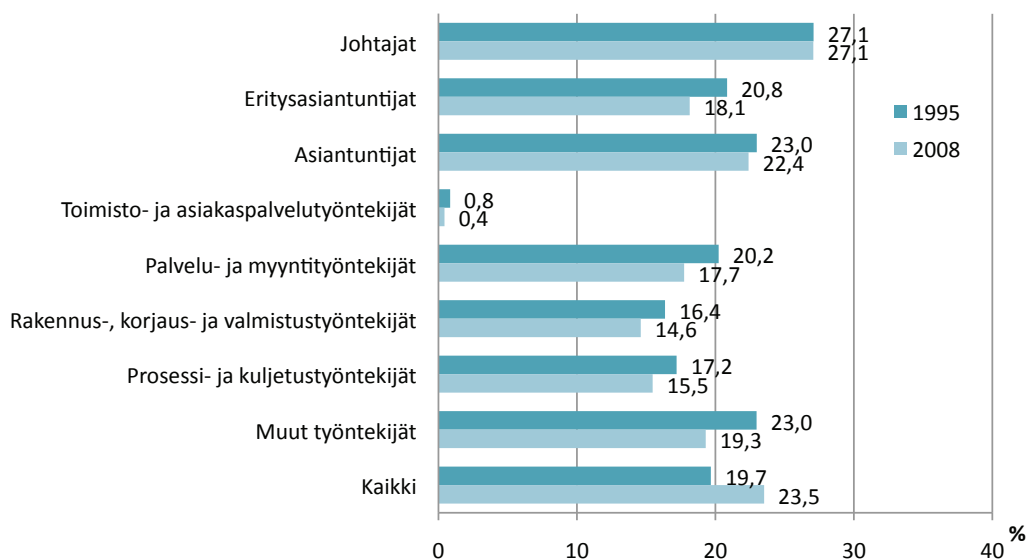
Tarkastelemme seuraavaksi sukupuolten keskiansioiden eroja laajemman ansiokäsitteen, säännöllisen työajan kuukausiansioiden, pohjalta. Se, kuinka paljon tämä laajennettu ansiokäsite muuttaa tuloksia, riippuu pitkälti, miten yksityisellä sektorilla osa-aikaiset työsuhteet ovat jakautuneet naisten ja miesten kesken.

Kuviosta 2.16 ilmenee, missä määrin korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden joukossa osa-aikaista työtä tehdään yksityisellä sektorilla ja miten osa-aikaisten työsuhteiden osuus on tarkasteluajanjaksolla muuttunut. Kuvion mukaan vuosien 1995 ja 2008 välillä korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin naispalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus lähes kaksinkertaistui ja nousi 13,6 prosentista 24,1 prosenttiin. Vastaavilla miespalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus 2,7-kertaistui, ja nousi 3,3 prosentista 8,6 prosenttiin.



Kuvio 2.16 Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneet: osa-aikaisten palkansaajien osuus sukupuolen mukaan, %, 1995–2008

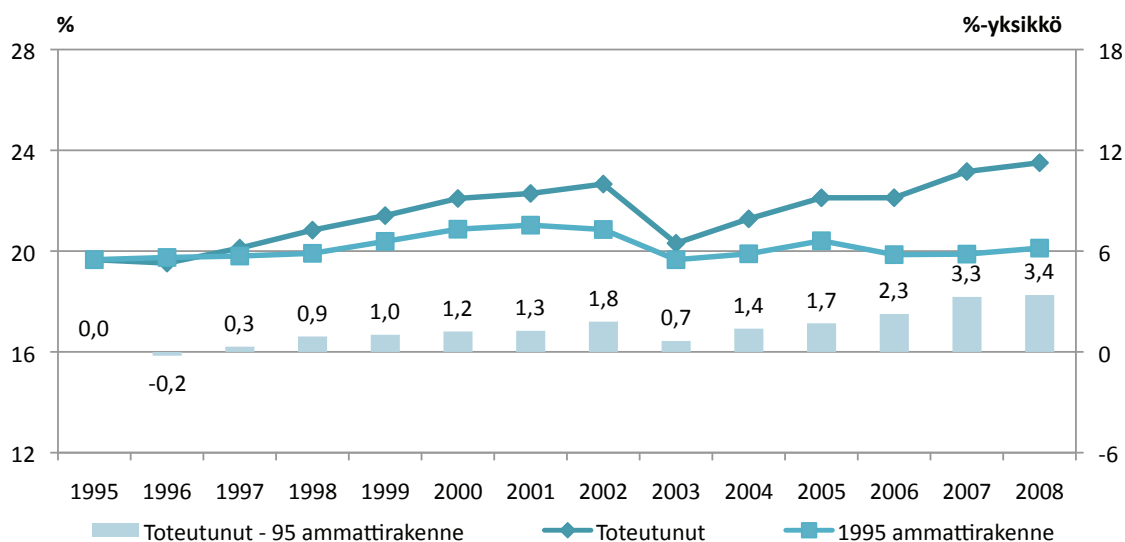
Miten korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien joukossa tapahtunut osa-aikaisten työsuhteiden voimakas yleistyminen on heijastunut sukupuolten eroihin keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa? Kuvion 2.17 mukaan sukupuolten erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa, 19,7 prosenttia vuonna 1995 ja 23,5 prosenttia vuonna 2008, olivat 3,2 – 6,2 prosenttiyksikköä korkeammat kuin kuviossa 2.14 raportoidut erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa. Siten korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden joukossa osa-aikaisten työsuhteiden kasvu yksityisellä sektorilla on johtanut sukupuolten välisten yleisten ansioerojen merkittävään kasvuun tarkasteluajanjaksollamme.



Kuvio 2.17 Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Miten laajemman ansiokäsitteen käyttö vaikuttaa korkeintaan perustutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien osalta johtopäätöksiin siitä, miten ammattirakenteen muuttuminen on heijastunut sukupuolten keskiansioiden eroihin? Tätä tarkastellaan kuvion 2.18 avulla, missä on kuvattu sukupuolten erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan.





Kuvio 2.18 Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.18 mukaan vuonna 2008 yksityisellä sektorilla toteutunut sukupuolten välinen ero säännöllisen työajan kuukausiansioissa oli 3,4 prosenttiyksikköä suurempi kuin se olisi ollut, jos korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksolla, erityisesti vuoden 2003 jälkeen toteutunut ammattirakenteen muutos yhdistettynä osa-aikaisten työsuhteiden kasvuun on tässä yksityisen sektorin palkansaajaryhmässä merkittävästi lisännyt sukupuolten eroja säännöllisen työajan kuukausiansioissa.

### 2.3.4 Yhteenveto

Olemme tässä luvussa tarkastelleet Tilastokeskuksen harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattinimikkeiden avulla korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksia ja muutosten vaikutuksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin ansioeroihin.

Tulostemme mukaan korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden palkansaajien ammattirakenteen muutoksissa yksityisellä sektorilla korostuvat prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden ja toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden osuuksien lasku. Palvelu- ja myyntityöntekijät, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät ja muut työntekijät kasvattivat osuuksiaan. Tehtävärakenteiden muutokset näyttivät lisänneen korkeintaan perusasteen tutkinnon varassa olleiden naisten ja miesten eriytymistä eri tehtävätasolle.

Arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla. Ammattirakenteen vaikutuksia sukupuolten välisiin ansioeroihin arvioimme siten, että vertaamme toteutunutta keskiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 ammattirakenne olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson vuoteen 2008 asti.

Ajanjaksolla 1995–2008 sukupuolten väliset keskiansioiden erot korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla kehittyivät seuraavasti:

1. Sukupuolten ero säännöllisen työajan keskituntiansiossa nousi 16,5 prosentista 17,3 prosenttiin.
2. Sukupuolten ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa nousi 19,7 prosentista 23,5 prosenttiin.

3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen ja kokoaikaista työtä pienemmät kuukausiansiot nostivat sukupuolten yleisiä ansioeroja 3,2 – 6,2 prosenttiyksikköä.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä ammattirakenteen muutos korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla vaikutti naisten ja miesten välisten ansioerojen kehittymiseen seuraavasti:

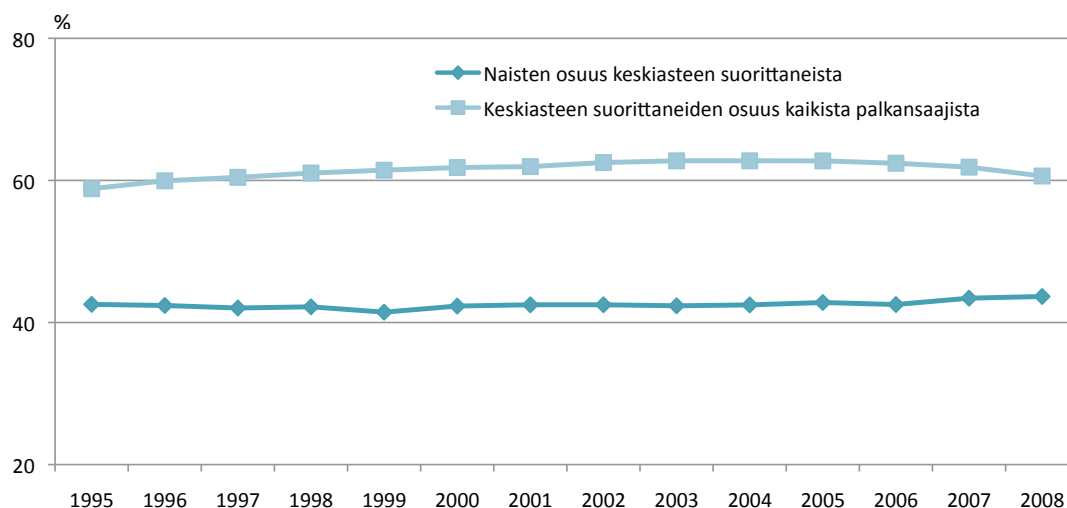
1. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskituntiansioissa 2,3 prosenttiyksikköä.
2. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskimääräisissä kuukausiansioissa 3,4 prosenttiyksikköä.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen vahvisti ammattirakenteen muutokseen liittyvää sukupuolten välistä ansioerojen kasvua 1,1 prosenttiyksiköllä.

## 2.4 PALKANSAAJILLA KESKIASTEEN TUTKINTO

### 2.4.1 Yleistä

Tässä luvussa tarkastelemme keskiasteen tutkinnon suorittaneita palkansaajia yksityisellä sektorilla. Analyysimme antavat tietoa siitä, miten keskiasteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenteen muutos on poikennut palkansaajien yleisestä ammattirakenteen muutoksesta yksityisellä sektorilla. Erityisen mielenkiintomme kohteena on selvittää, miten keskiasteen tutkinnon suorittaneiden joukossa ammattirakenteen muutokset ovat vaikuttaneet tämän ryhmän sisällä sukupuolten välisiin eroihin säännöllisen työajan tunti- ja kuukausiansioissa. Ovatko tulokset vahvempia vai heikompia kuin mitä kaikkien palkansaajia koskevissa analyyseissä saimme aiemmin esille?

Kuvio 2.19 raportoi, miten keskiasteen tutkinnon suorittaneiden palkansaajien osuus yksityisellä sektorilla on ajan myötä muuttunut. Voimme havaita, että keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuus kaikista yksityisen sektorin palkansaajista on pysynyt 60 prosentin vaiheilla koko tarkasteluajanjakson ajan. Keskiasteen tutkinnon suorittaneiden ryhmässä myös naisten osuus on pysynyt melko vakaana ja vaihdellut 43 prosentin tuntumassa.

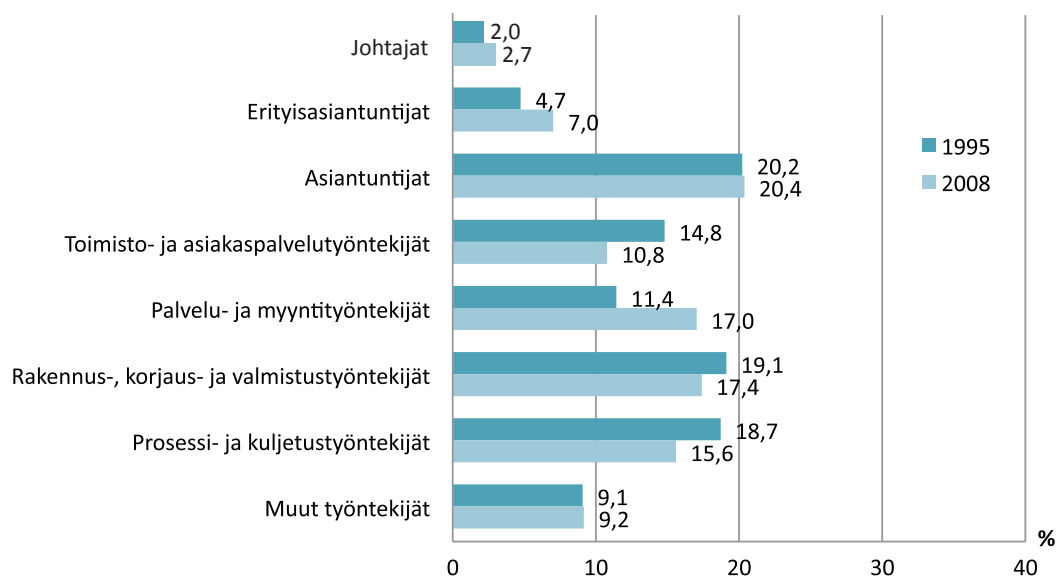


Kuvio 2.19 Naisten osuus keskiasteen tutkinnon suorittaneista ja keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuus kaikista palkansaajista, %, 1995–2008

## 2.4.2 Ammattirakenteen muutos

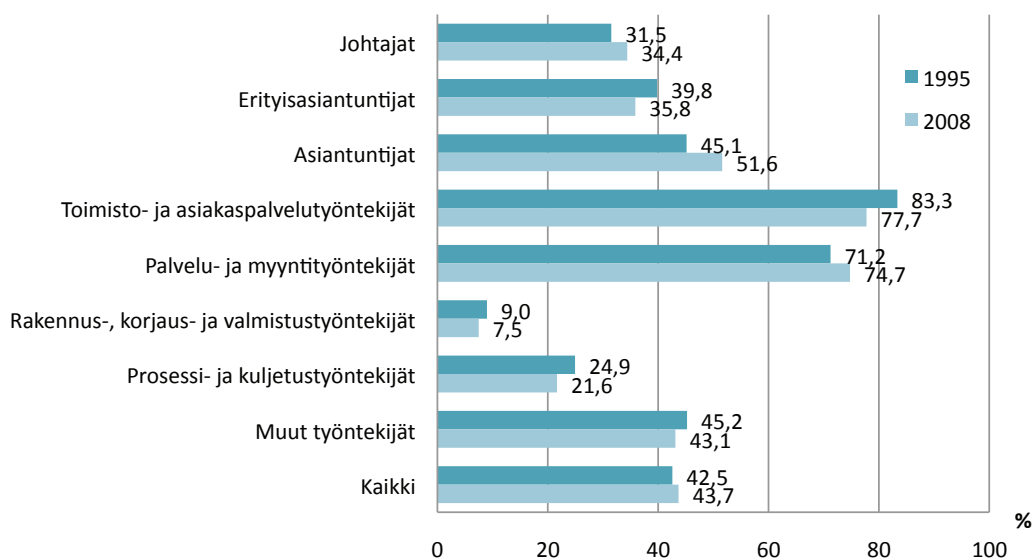
Keskiasteen tutkinnon suorittaneiden jakautuma ammattiluokittain poikkeaa jonkin verran kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien jakautumasta. Tässä koulutusryhmässä korostuvat asiantuntijatyö, palvelu- ja myyntityö sekä rakennus-, korjaus ja valmistustyö (kuvio 2.20).

Vuonna 2008 keskiasteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla suurin ammattiryhmä oli asiantuntijat 20,4 prosentin osuudella ja pienin ammattiryhmä johtajat 2,7 prosentin osuudella. Tässä joukossa tehtävärakenteiden muutos on vähentänyt toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöiden sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuuksia. Palvelu- ja myyntityöntekijät ovat selvimmin kasvattaneet osuuttaan.



Kuvio 2.20 Keskiasteen tutkinnon suorittaneet: palkansaajien osuudet ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Kuvion 2.21 mukaan tehtävärakenteiden muutokset karkean ammattiryhmityksemme mukaan eivät ole merkittävästi muuttaneet keskiasteen tutkinnon varassa olleiden naisten ja miesten eriytymistä eri tehtävätasolle yksityisellä sektorilla. Naisten osuus johtotehtävissä ja asiantuntijatehtävissä on noussut, mutta erityisasiantuntijatehtävissä laskenut.



Kuvio 2.21 Keskiasteen tutkinnon suorittaneet: naisten osuus ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Kuvion 2.21 mukainen keskiasteen tutkinnon suorittaneiden nais- ja miespalkansaajien jakautuminen eri ammattiluokkiin ei merkittävästi poikkea kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien jakaumasta (kuvio 2.5). Myös tämän ryhmän naiset ovat yliedustettuina toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöissä ja palvelu- ja myyntityöntekijöissä ja miehet rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöissä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöissä.

### 2.4.3 Sukupuolten väliset ansioerot

Tutkimme seuraavaksi harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattirakenteen muutosten pohjalta, kuinka keskiasteen tutkinnon suorittaneiden palkansaajien ammattirakenteen muutos on vaikuttanut tämän koulutuksen varassa olleiden naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon yksityisellä sektorilla.

Vastaavalla tavalla kuin edellä teimme kaikille yksityisen sektorin palkansaajille, arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla.

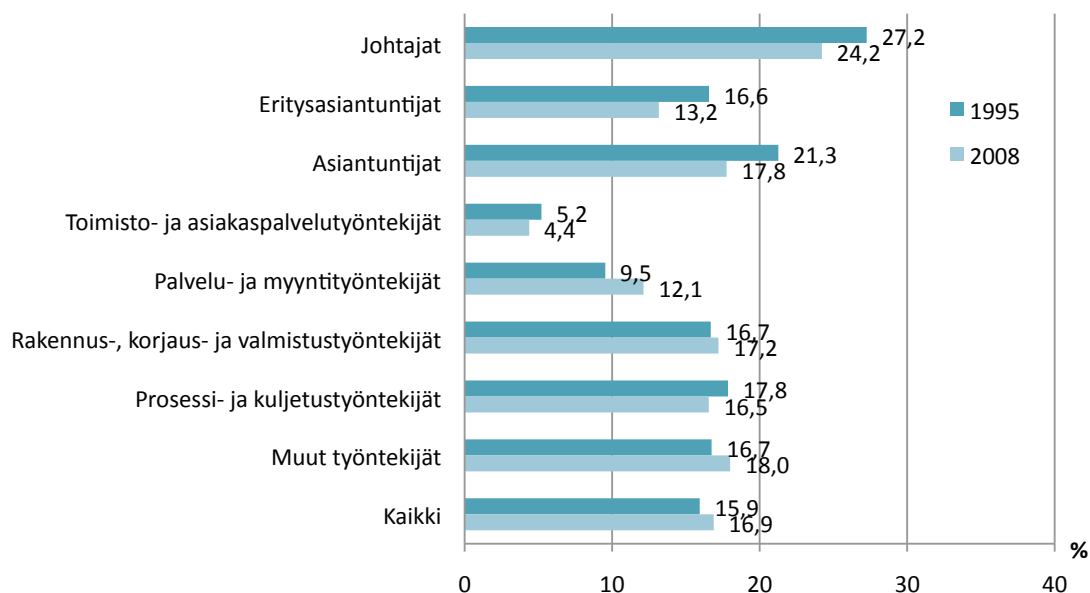
#### 2.4.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

Arvioimme seuraavaksi, kuinka paljon alemmat/korkeammat naisten säännöllisen työajan keskituntiansiot ovat tarkastelujaksollamme olleet miehiin nähden keskiasteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa yksityisellä sektorilla.

Kuviosta 2.22 ilmenee, että keskiasteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa sukupuolten erot keskimääräisissä säännöllisen työajan tuntiansioissa olivat 15,9 prosenttia vuonna 1995 ja 16,9 prosenttia vuonna 2008. Erot keskituntiansiossa kasvoivat (päinvastoin kuin kaikilla yksityisen sektorin palkansaajilla) jonkin verran tarkasteluajanjaksolla. Muutoin ammattiluokittaiset sukupuolten väliset tuntiansioiden erot näyttäisivät olevan linjassa aiempien kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia koskevien tulosten kanssa, jossa keskituntiansioiden erot olivat suurimmat johtotehtävissä ja pienimmät toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä.

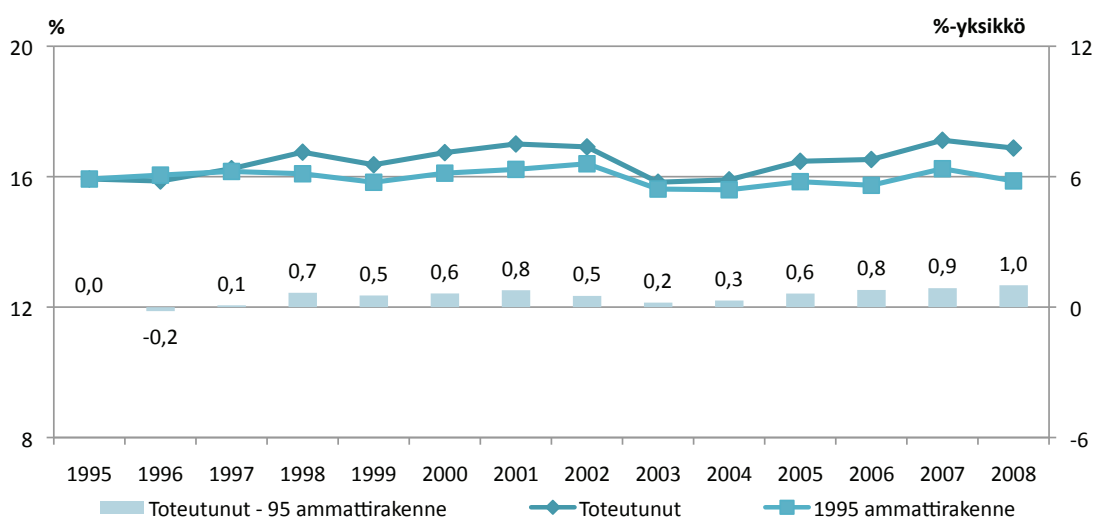
Se, miten tarkasteluajanjaksolla tapahtunut ammattirakenteen muutos on vaikuttanut keskiasteen tutkinnon suorittaneiden nais- ja miespalkansaajien keskituntiansioiden erojen kehittymiseen, ei selviä suoraan kuviota 2.22 tarkastelemalla. Jotta tätä voitaisiin arvioida, tehdään seuraavat laskelmat:

1. Lasketaan toteutuneet sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa vuosina 1995–2008.
2. Lasketaan vuoden 1995 kiinteällä ammattirakenteella painotetut sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa samalle tarkasteluajanjaksolle.



Kuvio 2.22 Keskiasteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Yllä olevan laskelman mukaan vertaamme toteutunutta keskiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 keskiasteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenne yksityisellä sektorilla olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson (kuvio 2.23).



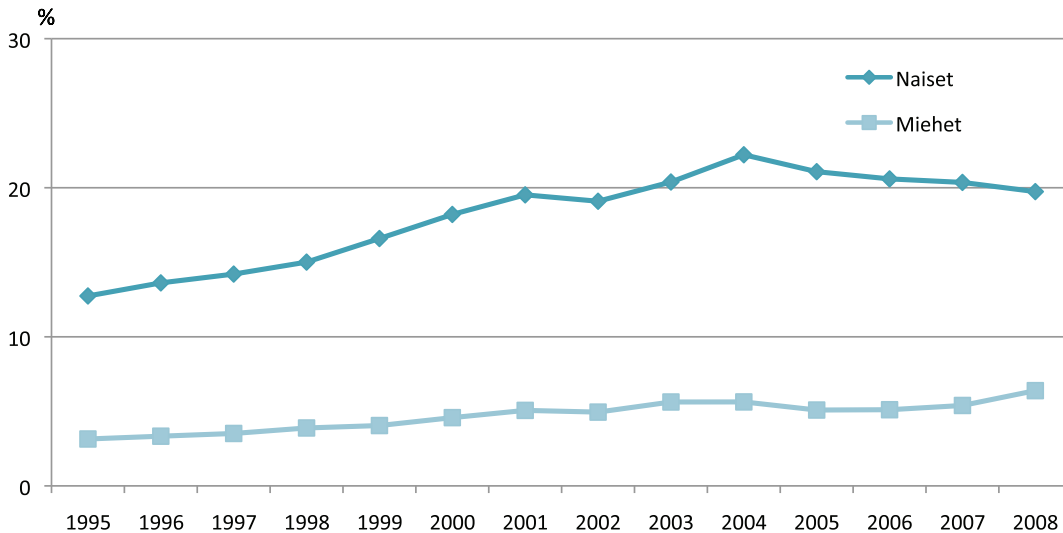
Kuvio 2.23 Keskiasteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.23 mukaan vuonna 2008 toteutunut sukupuolten keskituntiansioiden ero oli 1,0 prosenttiyksikköä korkeampi kuin se olisi ollut, jos keskiasteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksolla toteutunut ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla on keskiasteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa lisännyt sukupuolten välisiä eroja keskituntiansioissa, muttei yhtä suuressa määrin kuin korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden palkansaajien keskuudessa, jossa ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten välisiä ansioeroja 2,3 prosenttiyksikköä.

#### 2.4.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

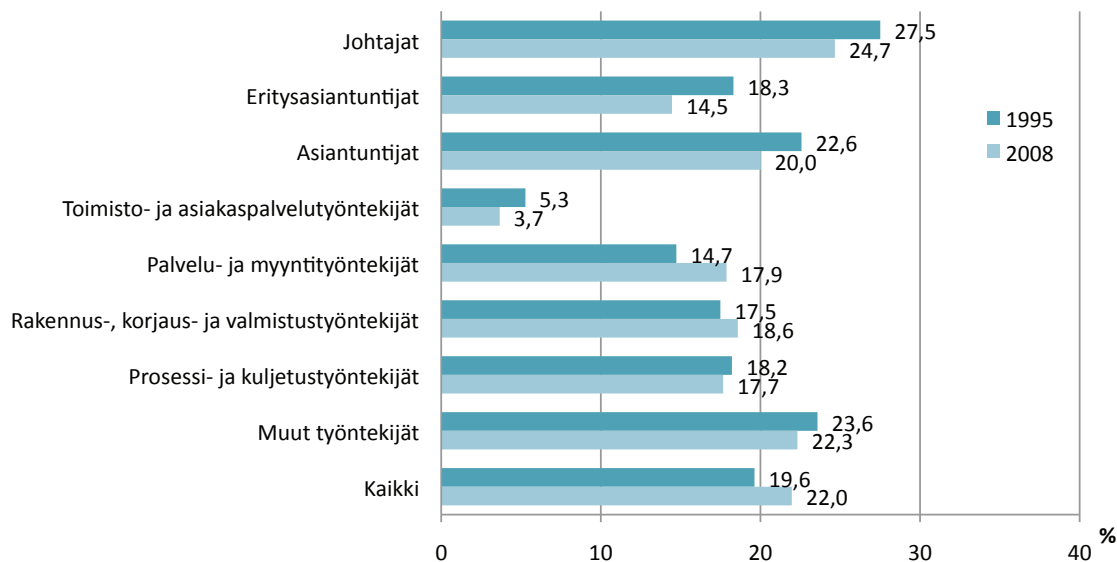
Tarkastelemme seuraavaksi sukupuolten välisiä keskimääräisiä ansioeroja on laajemman ansiokäsitteen, säännöllisen työajan kuukausiansioiden, pohjalta. Se, kuinka paljon laajennettu ansiokäsite muuttaa tuloksia, riippuu pitkälti, miten osa-aikaiset työsuhteet ovat jakautuneet naisten ja miesten kesken.

Kuviosta 2.24 ilmenee, missä määrin keskiasteen tutkinnon suorittaneiden joukossa osa-aikaista työtä tehdään yksityisellä sektorilla ja miten osa-aikaisten työsuhteiden osuus on tarkasteluajanjaksolla muuttunut. Kuvion mukaan vuosien 1995 ja 2008 välillä keskiasteen tutkinnon suorittaneilla naispalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus nousi 12,7 prosentista 19,7 prosenttiin. Vastaavilla miespalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus kaksinkertaistui ja nousi 3,2 prosentista 6,4 prosenttiin.



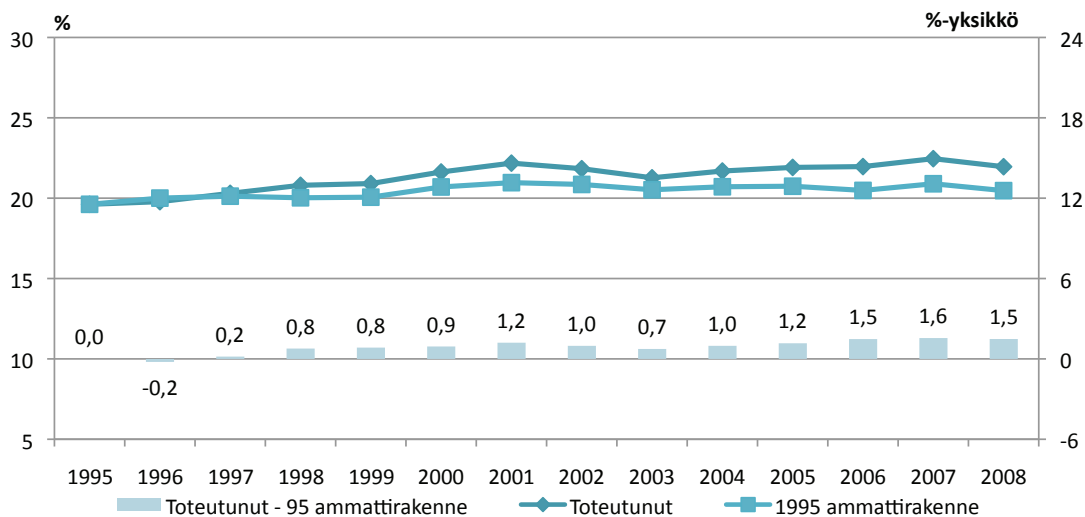
Kuvio 2.24 Keskiasteen tutkinnon suorittaneet: osa-aikaisten palkansaajien osuus sukupuolen mukaan, %, 1995–2008

Miten keskiasteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien joukossa tapahtunut osa-aikaisten työsuhteiden kasvu on heijastunut sukupuolten välisiin eroihin keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa? Kuvion 2.25 mukaan sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa, 19,6 prosenttia vuonna 1995 ja 22,0 prosenttia vuonna 2008, ovat 3,7 – 5,1 prosenttiyksikköä korkeammat kuin kuviossa 2.22 raportoidut erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa. Siten tarkasteluajanjaksollamme keskiasteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden yleistymiseen on liittynyt sukupuolten välisten yleisten ansioerojen kasvu.



Kuvio 2.25 Keskiasteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Miten laajemman ansiokäsitteen käyttö vaikuttaa keskiasteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien osalta johtopäätöksiin siitä, miten ammattirakenteen muuttuminen on heijastunut sukupuolten keskiansioiden eroihin? Tätä tarkastellaan kuvion 2.26 avulla, missä on kuvattu sukupuolten erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan.



Kuvio 2.26 Keskiasteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.26 mukaan vuonna 2008 yksityisellä sektorilla toteutunut sukupuolten välinen ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa oli 1,5 prosenttiyksikköä suurempi kuin se olisi ollut, jos keskiasteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksollamme toteutunut ammattirakenteen muutos yhdistettynä osa-aikaisten työsuhteiden kasvuun tässä yksityisen sektorin palkansaajaryhmässä lisäsi sukupuolten välisiä eroja keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa.

#### 2.4.4 Yhteenveto

Olemme tässä luvussa tarkastelleet Tilastokeskuksen harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattinimikkeiden avulla keskiasteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksia ja muutosten vaikutuksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin ansioeroihin.

Tulostemme mukaan keskiasteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla tehtävärakenteiden muutos yksityisellä sektorilla on vähentänyt toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden, rakennus-, korjaus ja valmistustyöntekijöiden ja prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuuksia. Palvelu- ja myyntityöntekijät ovat selvimmin kasvattaneet osuuttaan. Merkittävistä ammattirakenteen yleisistä muutoksista huolimatta sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen on pysynyt melko vakaana koko tarkasteluajanjakson ja vastaa pitkälti kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien jakaumaa.

Arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsittelyn avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla. Ammattirakenteen vaikutuksia sukupuolten välisiin ansioeroihin arvioimme siten, että vertaamme toteutunutta ansiokehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 ammattirakenne olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson vuoteen 2008 asti.

Ajanjaksolla 1995–2008 sukupuolten väliset keskiansioiden erot keskiasteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla kehittyivät seuraavasti:

1. Sukupuolten ero säännöllisen työajan keskituntiansiossa nousi 15,9 prosentista 16,9 prosenttiin.
2. Sukupuolten ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa nousi 19,6 prosentista 22,0 prosenttiin.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen ja kokoaikaista työtä pienemmät kuukausiansiot nostivat sukupuolten yleisiä ansioeroja 3,7 – 5,1 prosenttiyksikköä.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä ammattirakenteen muutos keskiasteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla vaikutti naisten ja miesten välisten ansioerojen kehittymiseen seuraavasti:

1. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskituntiansioissa 1,0 prosenttiyksikköä.
2. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskimääräisissä kuukausiansioissa 1,5 prosenttiyksikköä.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen vahvisti ammattirakenteen muutokseen liittyvää sukupuolten välistä ansioerojen kasvua 0,5 prosenttiyksiköllä.

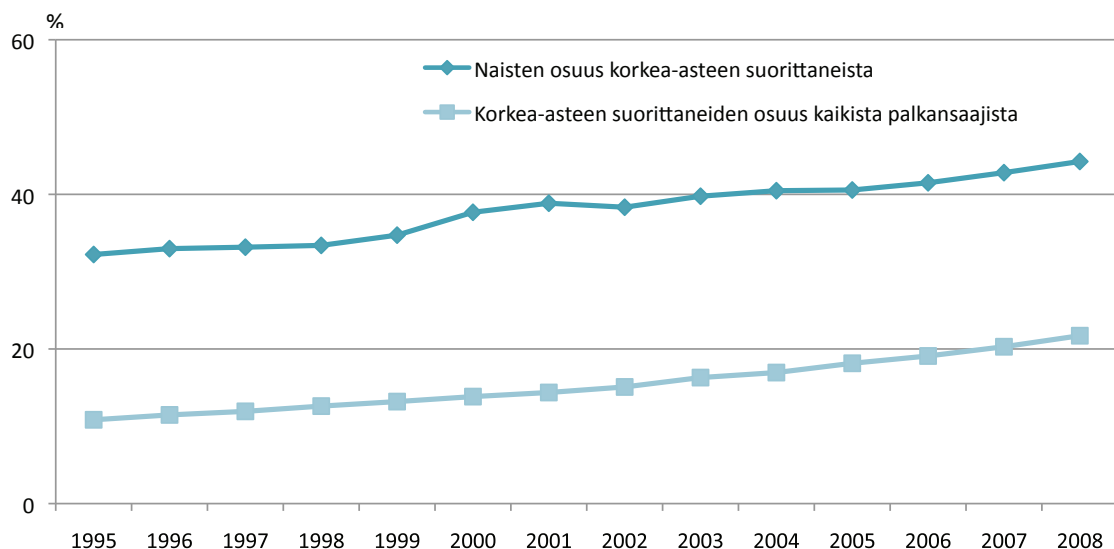
## 2.5 PALKANSAAJILLA KORKEA-ASTEEN TUTKINTO

### 2.5.1 Yleistä

Tässä luvussa arvioimme, miten korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutos on poikennut yksityisen sektorin palkansaajien yleisestä ammattirakenteen muutoksesta. Tämän lisäksi selvitämme, miten korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden joukossa ammattirakenteen muutokset ovat vaikuttaneet tämän ryhmän sisällä sukupuolten välisiin eroihin säännöllisen työajan tunti- ja kuukausiansioissa. Ovatko tulokset vahvempia vai heikompia kuin mitä muita yksityisen sektorin palkansaajia koskevissa analyysissämme saimme aiemmin esille?

Kuviosta 2.27 ilmenee, että tarkasteluajanjaksoillamme korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus yksityisen sektorin palkansaajista kaksinkertaistui; 11,8 prosentista 21,7 prosenttiin. Naisten osuus korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden joukossa kasvoi myös tasaista tahtia; 32,2 prosentista 44,2 prosenttiin.

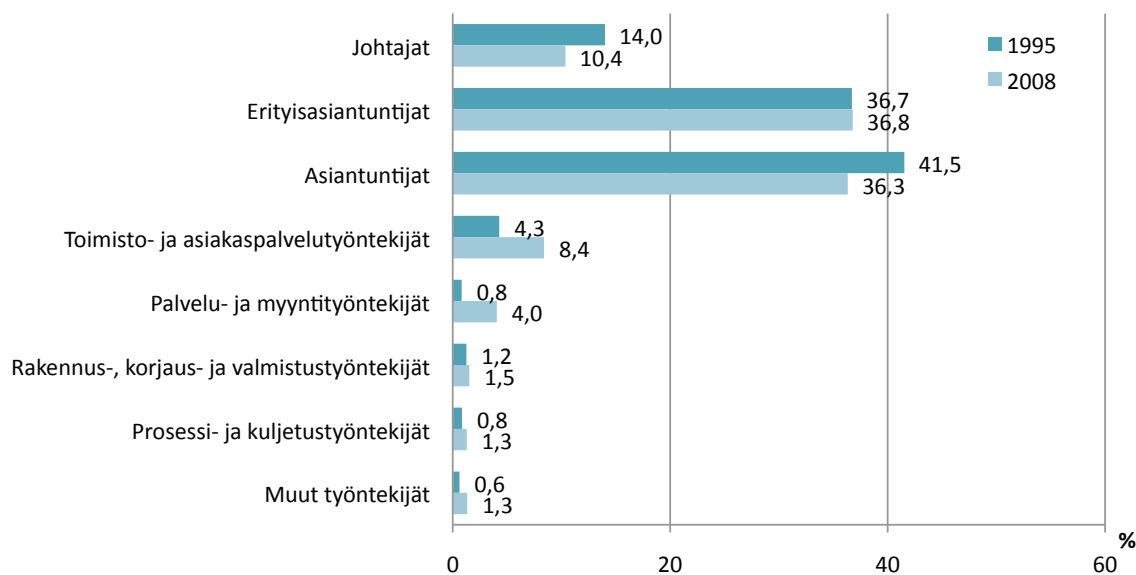




Kuvio 2.27 Naisten osuus korkea-asteen tutkinnon suorittaneista ja korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus kaikista palkansaajista, %, 1995–2008

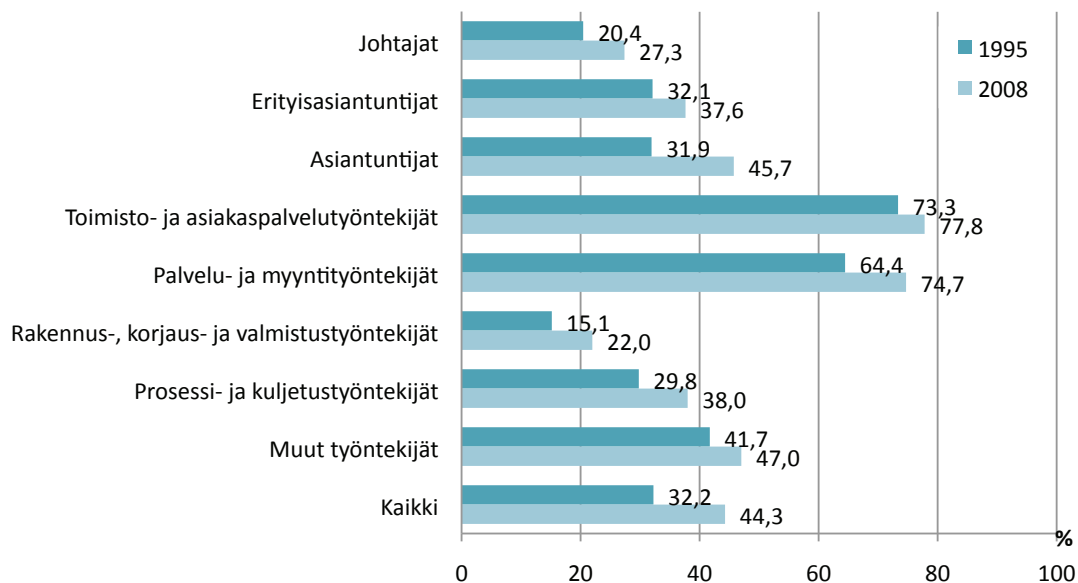
## 2.5.2 Ammattirakenteen muutos

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattiluokittaisessa jakautumassa korostuvat asiantuntijantyö ja johtotehtävät. Kuvion 2.28 mukaan vuonna 1995 korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla suurimmat ammattiluokat olivat asiantuntijat 41,5 prosentin ja erityisasiantuntijat 36,7 prosentin osuudellaan. Tässä joukossa tehtävärakenteiden muutos on joiltain osin ollut päinvastainen kuin muilla yksityisen sektorin palkansaajilla; johtajien osuus on vähentynyt ja toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden osuus kasvanut. Palvelu- ja myyntityöntekijät ovat kasvattaneet muiden tavoin osuuttaan.



Kuvio 2.28 Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet: palkansaajien osuudet ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Kuvion 2.29 mukaan naisten osuus on kasvanut kaikissa ammattiluokissa. Johto- ja erityisasiantuntijatehtävissä naisten osuuden kasvu on kuitenkin jäänyt alle naisten yleisen osuuden kasvun, kun taas asiantuntijatehtävissä naisten osuuden kasvu on ollut yleistä kehitystä voimakkaampaa.



Kuvio 2.29 Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet: naisten osuus ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Kuvion 2.29 mukainen korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden nais- ja miespalkansaajien jakautuminen eri ammattiluokkiin vastaa pääosiltaan kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien jakaumaa (kuvio 2.5). Korkeasta koulutuksestaan huolimatta tämän ryhmän naiset ovat selvästi ylliedustettuina toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöissä ja palvelu- ja myyntityöntekijöissä ja miehet rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöissä sekä prosessi- ja kuljetustyöntekijöissä.

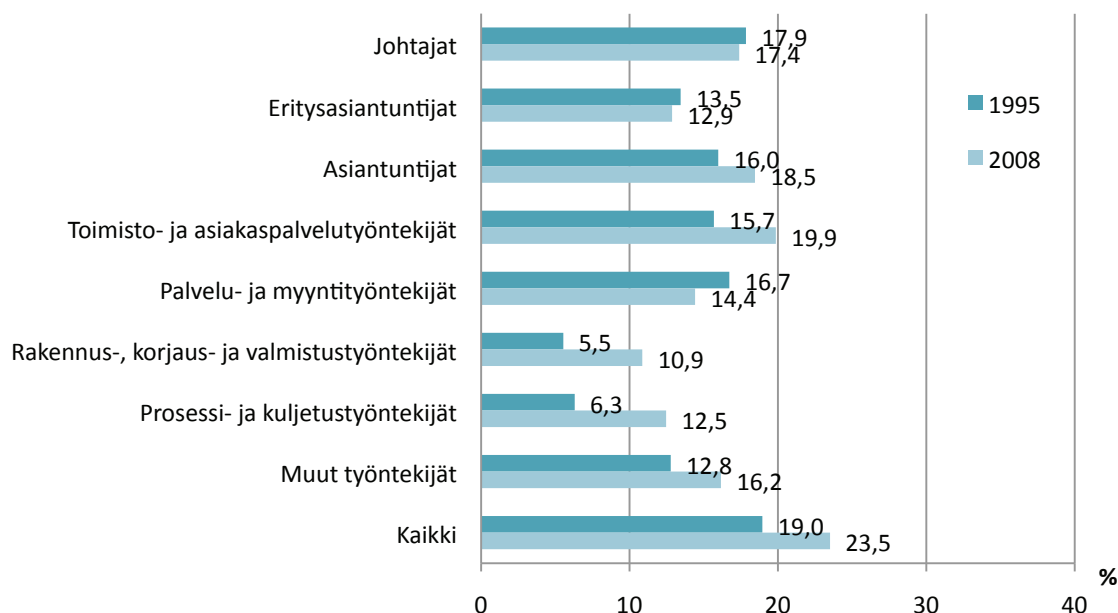
### 2.5.3 Sukupuolten väliset ansioerot

Tutkimme seuraavaksi harmonisoidun palkkarakenneaineiston I-numerotason ammattirakenteen muutosten pohjalta, kuinka korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien joukossa ammattirakenteen muutos on vaikuttanut naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon. Vastaavalla tavalla kuin teimme edellä muille yksityisen sektorin palkansaajille, arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla.

#### 2.5.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

Kuviosta 2.30 ilmenee, että korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa olivat 19,0 prosenttia vuonna 1995 ja 23,5 prosenttia vuonna 2008. Siten tarkasteluajanjakso-  
lamme sukupuolten väliset erot keskituntiansiossa kasvoivat 4,5 prosenttiyksiköllä.<sup>15</sup> Tämä kehityssuunta on päinvastainen kuin kaikilla yksityisen sektorin palkansaajilla. Näyttääkin siltä, että korkeasti koulutettujen naisten osuuden kasvu on vähentänyt kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien joukossa sukupuolten välisiä ansioeroja, mutta kun tarkastelun kohteena ovat nämä korkeasti koulutetut, tätä myönteistä kehitystä ei voida havaita.

<sup>15</sup> Kaikkiin korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden keskituntiansioihin vaikuttaa ansiotason lisäksi palkansaajien jakautuminen eri ammattinimikkeisiin, eivätkä keskituntiansiot ole suoraan johdettavissa ammattinimikkeissä havaituista keskituntiansioista.

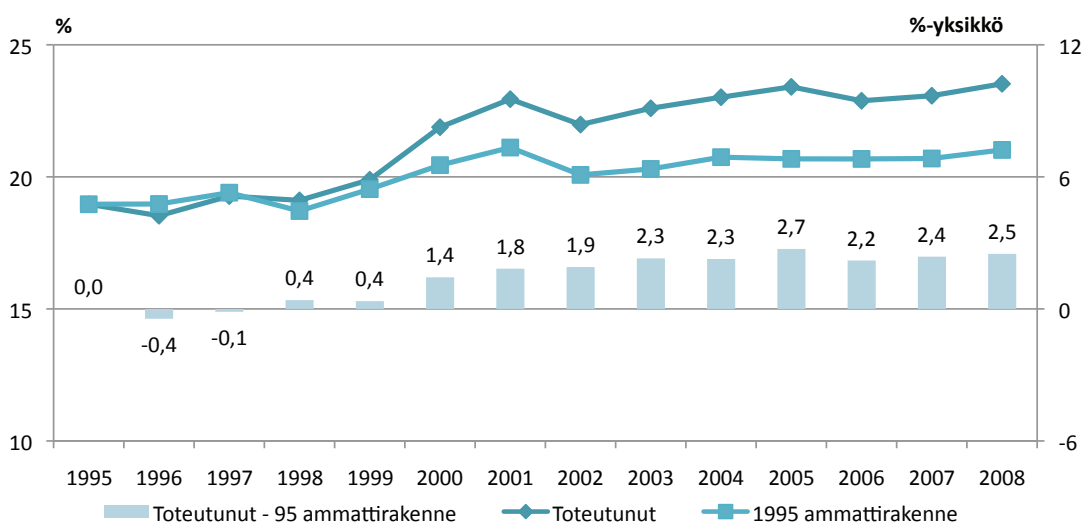


Kuvio 2.30 Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Se, miten tarkasteluajanjaksolla tapahtunut ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla on vaikuttanut korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden nais- ja miespalkansaajien keskituntiansioiden erojen kehittymiseen, ei selviä kuviota 2.30 tarkastelemalla. Jotta tätä voitaisiin arvioida, tehdään seuraavat laskelmat:

1. Lasketaan toteutuneet sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa vuosina 1995–2008.
2. Lasketaan vuoden 1995 kiinteällä ammattirakenteella painotetut sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa samalle tarkasteluajanjaksolle.

Yllä olevan laskelman mukaan vertaamme toteutunutta keskiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 keskiasteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenne olisi yksityisellä sektorilla säilynyt voimassa koko ajanjakson (kuvio 2.31).



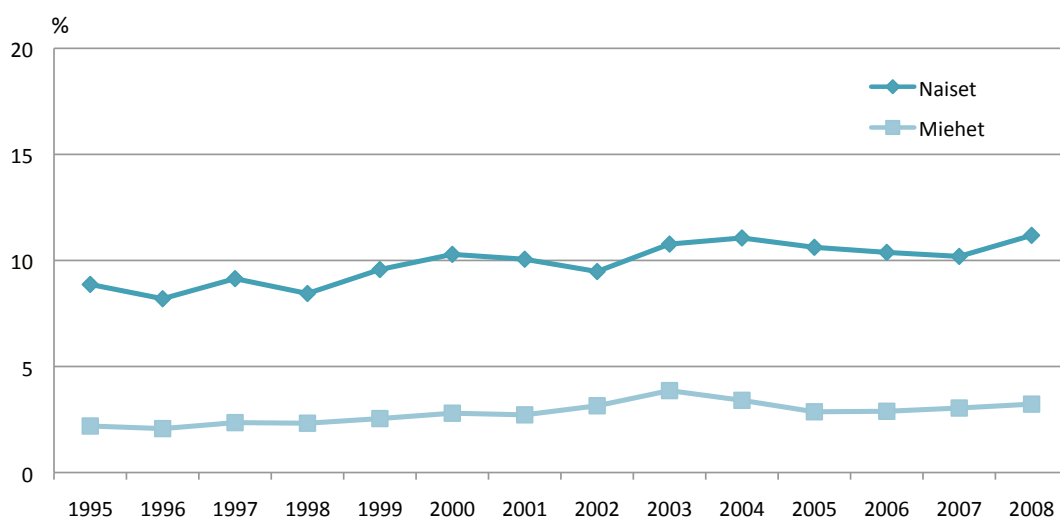
Kuvio 2.31 Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.31 mukaan vuonna 2008 yksityisellä sektorilla toteutunut sukupuolten välinen tuntiansioiden ero oli 2,5 prosenttiyksikköä suurempi kuin se olisi ollut, jos korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksolla toteutunut ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla on korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden keskuudessa lisännyt merkittävästi sukupuolten eroja keskituntiansioissa, enemmän kuin korkeintaan perusasteen tutkinnon ja keskiasteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla, joilla ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja 2,3 ja 1,0 prosenttiyksiköllä, vastaavasti.

### 2.5.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

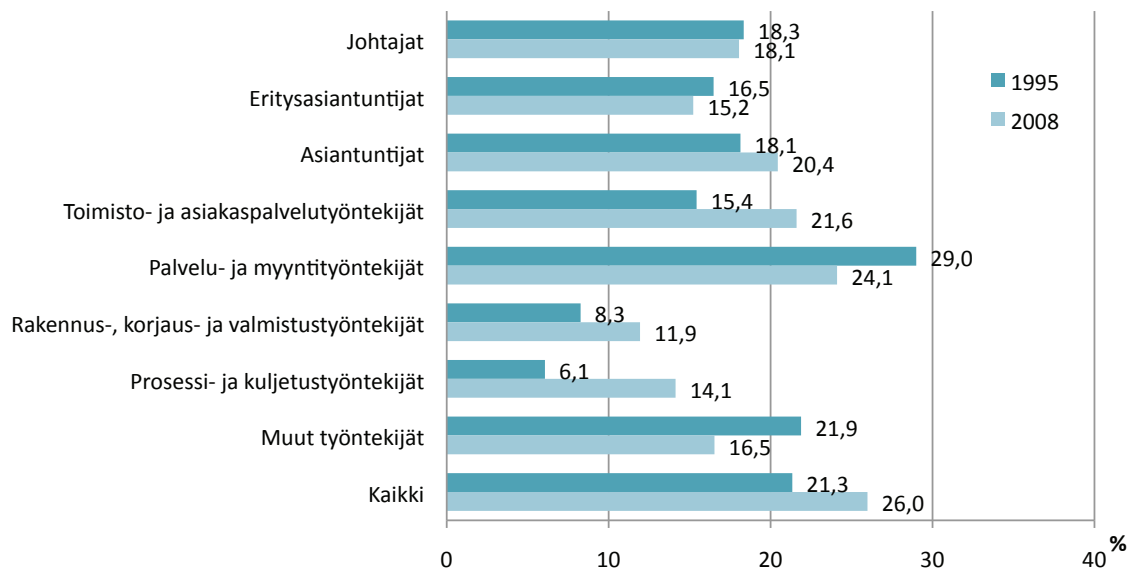
Tarkastelemme seuraavaksi sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja laajemman ansiökäsitteen, säännöllisen työajan kuukausiansioiden, pohjalta. Se, kuinka paljon laajennettu ansiökäsite muuttaa tuloksia, riippuu pitkälti, miten yksityisellä sektorilla osa-aikaiset työsuhteet ovat jakautuneet naisten ja miesten kesken.

Kuvion 2.32 mukaan vuosien 1995 ja 2008 välillä korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin naispalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus nousi 8,9 prosentista 11,2 prosenttiin. Miehillä osa-aikaisten työsuhteiden osuus nousi 2,2 prosentista 3,2 prosenttiin. Tarkasteluajanjaksoillamme osa-aikaisen työn osuuden kasvu on korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla ollut muita yksityisen sektorin palkansaajia selvästi vähäisempää.



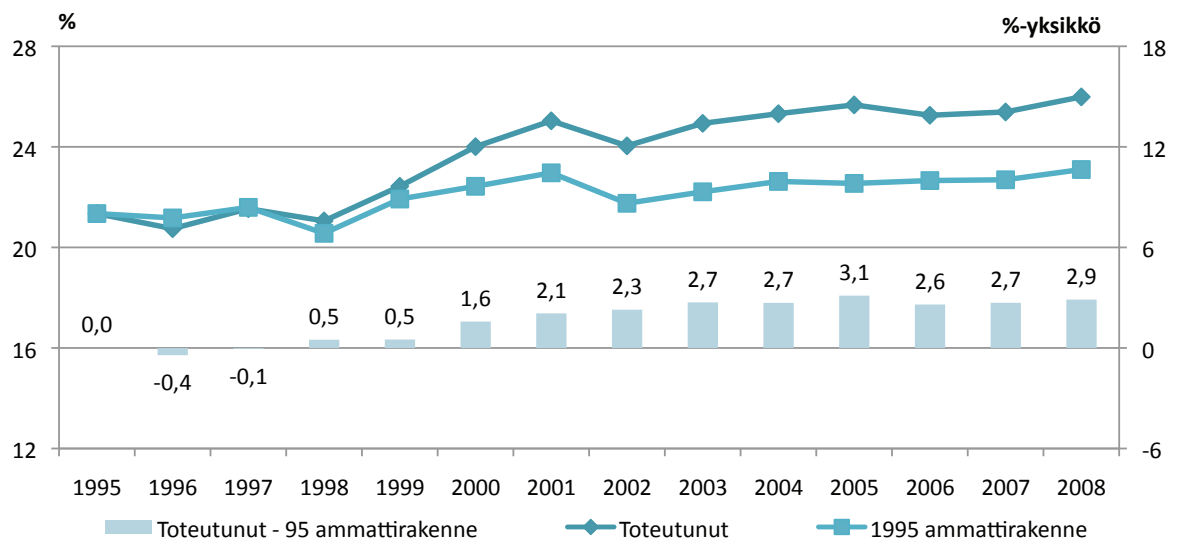
Kuvio 2.32 Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet: osa-aikaisten palkansaajien osuus sukupuolen mukaan, %, 1995–2008

Miten korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien joukossa tapahtunut osa-aikaisten työsuhteiden kasvu, joskin lievä, on heijastunut sukupuolten välisiin eroihin säännöllisen työajan kuukausiansioissa? Kuvion 2.33 mukaan sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa, 21,3 prosenttia vuonna 1995 ja 26,0 prosenttia vuonna 2008, ovat 2,3 – 2,5 prosenttiyksikköä korkeammat kuin kuviossa 2.30 raportoidut erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa. Siten muiden yksityisen sektorin palkansaajien tavoin myös korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla osa-aikaisiin työsuhteisiin liittyy sukupuolten välisten yleisten ansioerojen kasvu.



Kuvio 2.33 Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Miten laajemman ansiokäsitteen käyttö vaikuttaa korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajilla johtopäätöksiin siitä, miten ammattirakenteen muuttuminen on heijastunut sukupuolten välisiin keskiansioiden eroihin? Tätä tarkastellaan kuvion 2.34 avulla, missä on kuvattu sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan yksityisellä sektorilla.



Kuvio 2.34 Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.34 mukaan vuonna 2008 yksityisellä sektorilla toteutunut sukupuolten välinen ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa oli 2,9 prosenttiyksikköä suurempi kuin se olisi ollut, jos korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksollamme toteutunut yksityisen sektorin ammattirakenteen muutos yhdistettynä osa-aikaisten työsuhteiden kasvuun on

tässä palkansaajaryhmässä johtanut sukupuolten välisten erojen kasvuun keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa.

#### 2.5.4 Yhteenveto

Olemme tässä luvussa tarkastelleet Tilastokeskuksen harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammatinimikkeiden avulla korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksia ja muutosten vaikutuksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin ansioeroihin.

Tulostemme mukaan korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla ammattirakenteessa korostuvat asiantuntijatyö ja johtotehtävät. Tehtävärakenteiden muutos on tässä ryhmässä yllättäen vähentänyt johtotehtäviä ja lisännyt (päävastoin kuin muilla palkansaajilla) toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden osuutta. Palvelu- ja myyntityöntekijät ovat muiden tavoin kasvattaneet osuuttaan. Merkittävistä ammattirakenteen yleisistä muutoksista huolimatta sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen vastaa tässäkin korkeasti koulutetussa ryhmässä pitkälti kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien jakaamaa.

Arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla. Ammattirakenteen vaikutuksia sukupuolten välisiin ansioeroihin arvioimme siten, että vertaamme toteutunutta ansiokehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 ammattirakenne olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson vuoteen 2008 asti.

Ajanjaksolla 1995 – 2008 sukupuolten väliset keskiansioiden erot korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla kehittyivät seuraavasti:

1. Sukupuolten ero säännöllisen työajan keskituntiansiossa nousi 19,0 prosentista 23,5 prosenttiin.
2. Sukupuolten ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa nousi 21,3 prosentista 26,0 prosenttiin.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistymisen ja kokoaikaista työtä pienemmät kuukausiansiot nostivat sukupuolten yleisiä ansioeroja 2,3 – 2,5 prosenttiyksikköä.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä ammattirakenteen muutos korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla yksityisen sektorin palkansaajilla vaikutti naisten ja miesten välisten ansioerojen kehittymiseen seuraavasti:

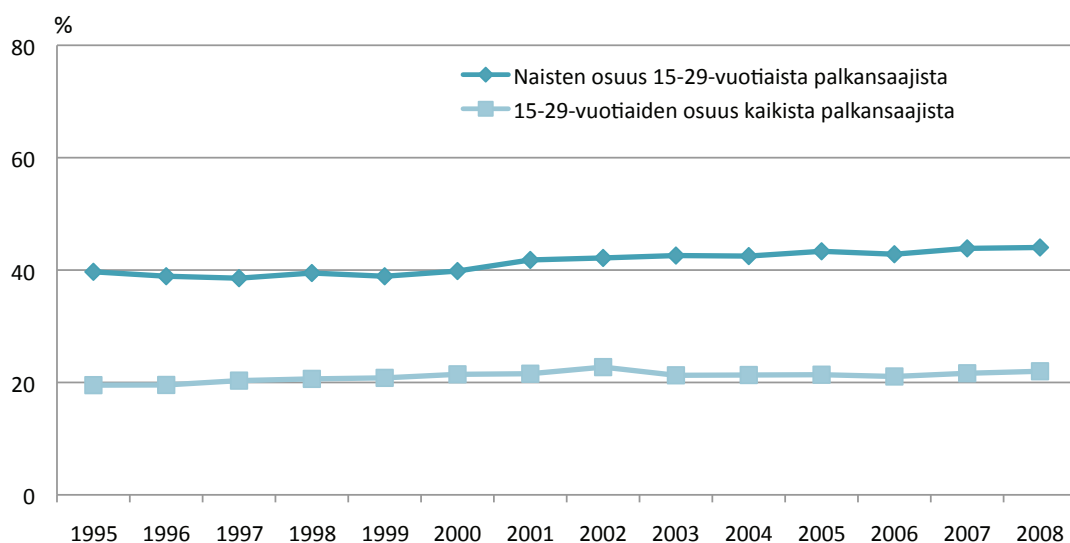
1. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskituntiansioissa 2,5 prosenttiyksikköä.
2. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskimääräisissä kuukausiansioissa 2,9 prosenttiyksikköä.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistymisen vahvasti ammattirakenteen muutokseen liittyvää sukupuolten välistä ansioerojen kasvua 0,4 prosenttiyksiköllä.

## 2.6 IKÄRYHMÄ 15–29-VUOTIAAT

### 2.6.1 Yleistä

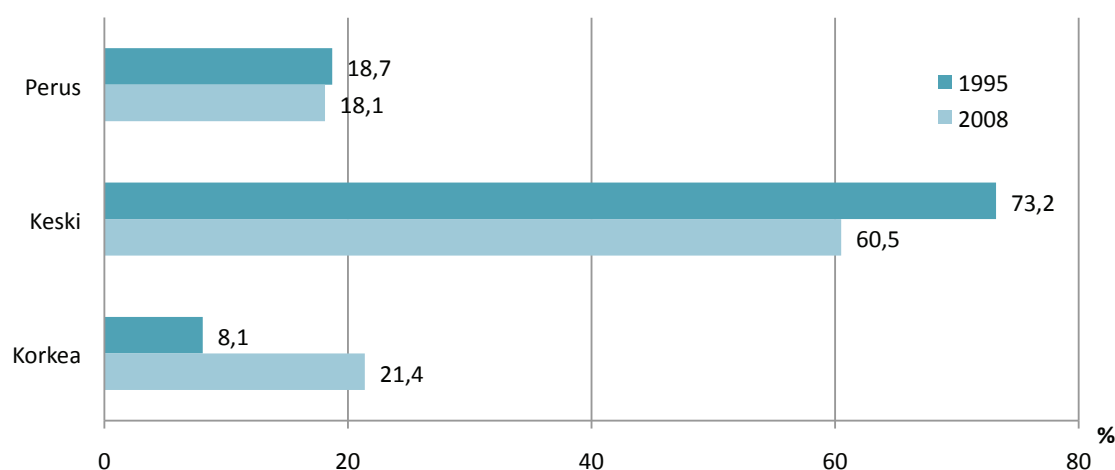
Tämä luku aloittaa kolmeen ikäryhmään kohdistuvat erillistarkastelut yksityisen sektorin palkansaajista. Tarkastelemme aluksi uransa alussa olevia 15–29-vuotiaita palkansaajia. Selvitämme, miten näiden uransa alussa olleiden palkansaajien ammattirakenteen muutokset poikkeavat yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksista. Arvioimme lisäksi, miten havaitut muutokset ovat vaikuttaneet sukupuolten välisiin eroihin säännöllisen työajan tunti- ja kuukausiansioissa. Ovatko tulokset vahvempia vai heikompia kuin mita muita yksityisen sektorin palkansaajia koskevissa analyyseissä saimme aiemmin esille?

Tarkastelemme ensin, miten 15–29-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvien palkansaajien osuus on yksityisellä sektorilla vuosien varrella muuttunut. Kuviosta 2.35 ilmenee, että tämän ikäryhmän osuus kaikista palkansaajista on pysynyt koko tarkasteluajanjakson 20 prosentin tuntumassa. Naisten osuus tässä ikäryhmässä on samaan aikaan noussut hieman yli 40 prosentin.



Kuvio 2.35 Naisten osuus 15–29-vuotiaista palkansaajista ja 15–29-vuotiaiden osuus kaikista palkansaajista, %, 1995–2008

Edellä olemme todenneet, että palkansaajien yleinen koulutustaso on noussut vuosien 1995 ja 2008 välillä ja että tämä koulutustason nousu on omalta osaltaan vaikuttanut havaittuihin muutoksiin yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteessa. Palkansaajien yleinen koulutustason nousu on johtunut siitä, että uudet ikäluokat yksityisellä sektorilla ovat olleet edellisiä koulutetumpia. Tämä tulee selvästi ilmi 15–29-vuotiaiden ikäryhmän osalta kuviossa 2.36.

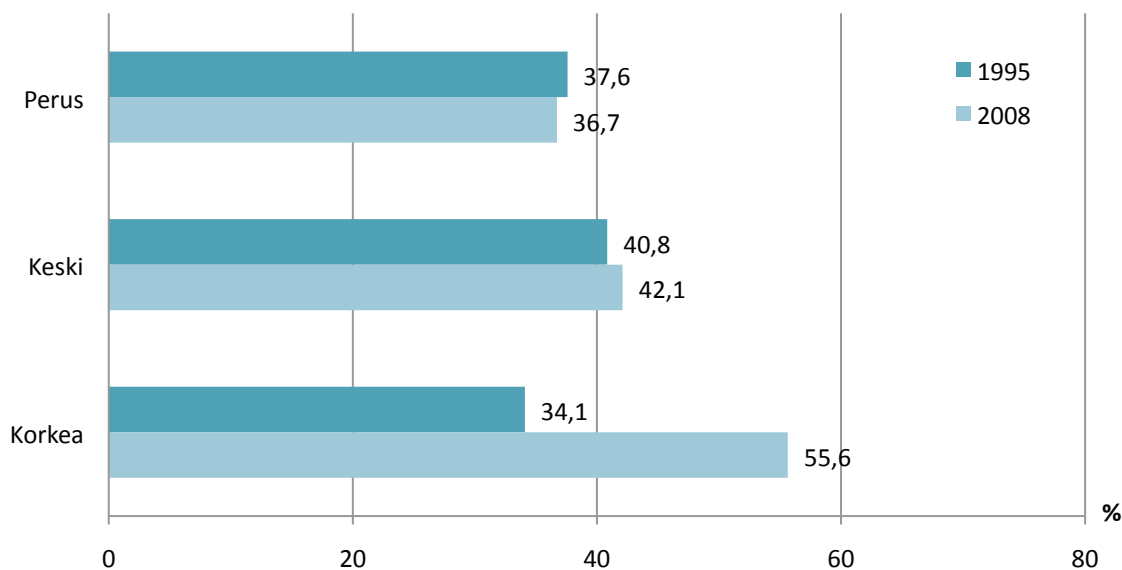


Kuvio 2.36 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat: palkansaajien osuudet koulutusasteittain, %, 1995 ja 2008

Kuvion 2.36 mukaan yksityisellä sektorilla nuorten ikäryhmässä korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus on vuosien 1995 ja 2008 välillä 2,6-kertaistunut 8,1 prosentista 21,4 prosenttiin. Keskiasteen tutkinnon suorittaneet ovat tässä ikäluokassa suurin ryhmä 60,5

prosentin osuudellaan, joskin keskiasteen tutkinnon osuus on pienentynyt korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuuden nousun myötä tarkasteluajanjaksollamme. Huolestuttava piirre nuorten ryhmässä on se, että korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus on tarkasteluajanjaksollamme laskenut vain nimellisesti.

Koulutustason nousun vaikutus sukupuolten välisiin eroihin ammattirakenteessa ja keskiansioissa riippuu pitkälti siitä, miten eriytynyttä sukupuolen mukaan koulutustason nousu on ollut. Kuvio 2.37 ilmenee, että yksityisellä sektorilla naisten osuus korkea-asteen tutkinnon suorittaneissa nousi vuosien 1995 ja 2008 välillä merkittävästi; 34,1 prosentista 55,6 prosenttiin. Vuonna 2008 nuoret naiset olivat ohittaneet nuoret miehet yleisessä koulutustasossa ja olivat vahvasti yliedustettuina korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden joukossa.



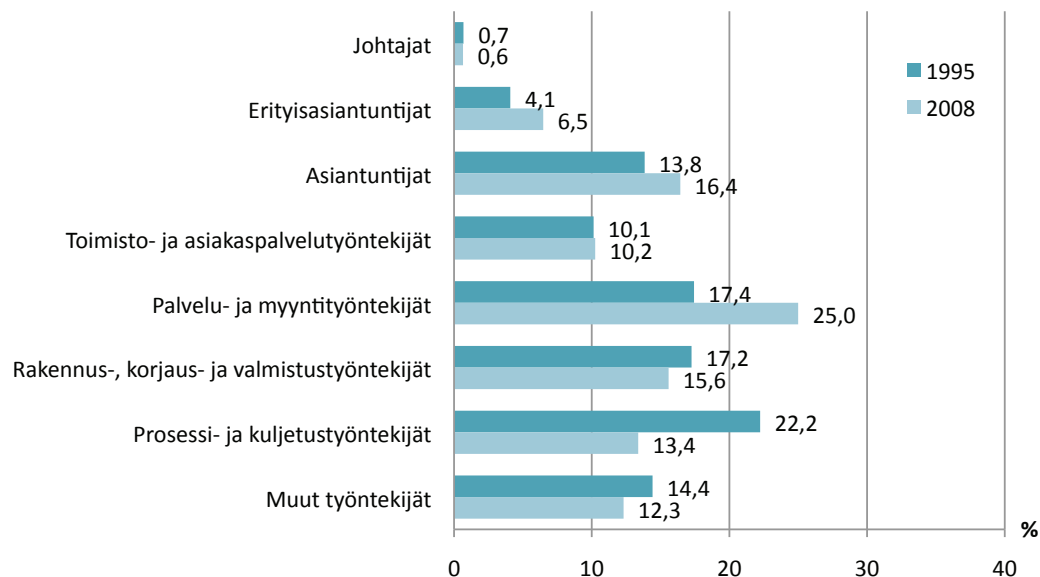
Kuvio 2.37 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat: naisten osuudet koulutusasteittain, %, 1995 ja 2008

On luonnollista ajatella, että nuorten naisten miehiä vahvempi koulutustason nousu ilmenee nuorten ikäryhmän ammattirakenteessa nuorten naisten tehtävien vaativuuden kasvuna. Voidaan myös odottaa, että havaittu rakennemuutos kaventaa sukupuolten keskiansioiden eroja yksityisellä sektorilla. Tarkastelemme seuraavaksi, miten nämä odotukset toteutuvat.

## 2.6.2 Ammattirakenteen muutos

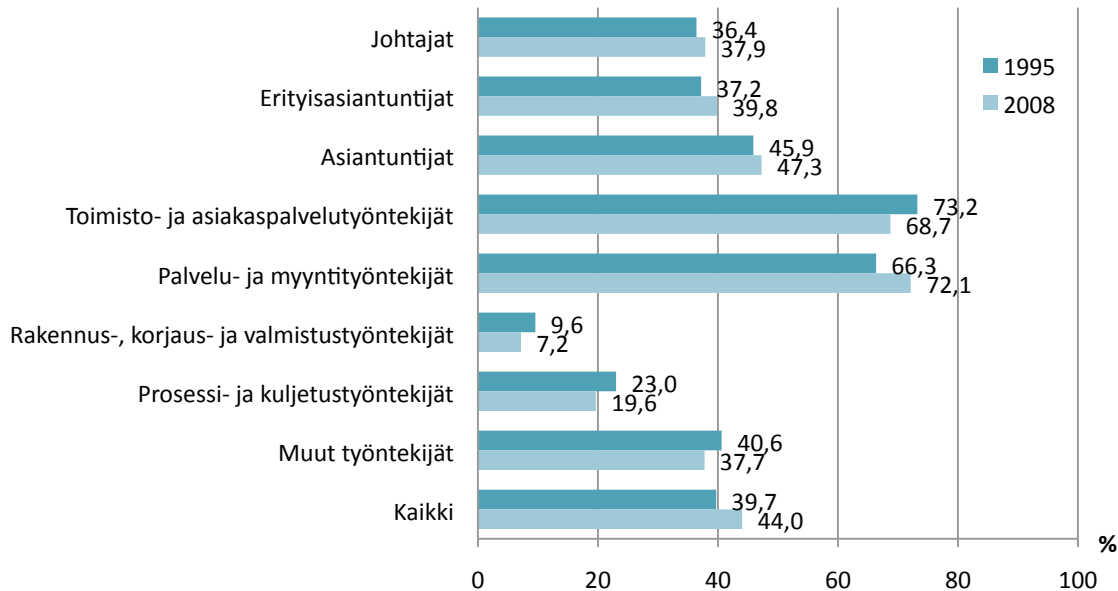
Yksityisellä sektorilla ikäryhmässä 15–29-vuotiaat vuosien 1995 ja 2008 välillä ilmennyt koulutusasteen nousu ilmenee erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävien osuuden kasvussa (kuviot 2.38). Kaikkein vahvimmin nuorten ikäryhmässä on noussut palvelu- ja myyntityöntekijöiden osuus. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuus on vastaavasti laskenut kaikkein voimakkaimmin.





Kuvio 2.38 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat: palkansaajien osuudet ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Tarkasteluajanjaksollamme tapahtunut korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden naisten osuuden merkittävä nousu ei näytä vaikuttaneen kovinkaan paljon naisten ja miesten jakautumiseen eri tehtäviin yksityisellä sektorilla (kuvio 2.39). Johto-, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä naisten osuuden kasvu on jäänyt alle naisten yleisen osuuden kasvun eikä naisten miehiä korkeampi koulutustaso näytä heijastuvan näihin lukuihin mitenkään. Sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta tällaiseen kehityssuuntaan voidaan olla petettyinä.



Kuvio 2.39 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat: naisten osuus ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

### 2.6.3 Sukupuolten väliset ansioerot

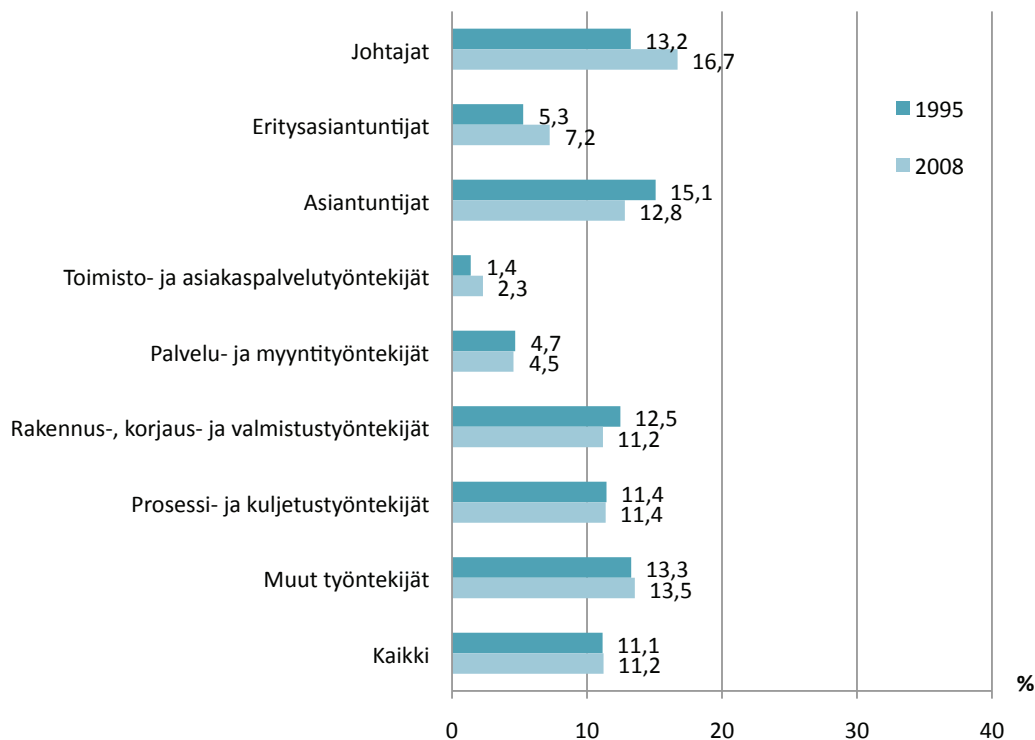
Tutkimme seuraavaksi harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattirakenteen muutosten pohjalta, kuinka yksityisen sektorin 15–29-vuotiaiden palkansaajien joukossa ammattirakenteen muutos on vaikuttanut naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon tarkasteluajanjaksollamme. Vastaavalla tavalla kuin teimme edellisissä luvuissa, arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla.

### 2.6.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

Kuviosta 2.40 ilmenee, että 15–29-vuotiaiden yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntipalkoissa olivat 11,1 prosenttia vuonna 1995 ja 11,2 prosenttia vuonna 2008. Siten naisten miehiä nopeamman koulutustason noususta huolimatta sukupuolten väliset erot keskimääräisissä tuntiansioissa eivät merkittävästi muuttuneet tarkasteluajanjaksollamme. Sukupuolten väliset erot keskiansioissa ovat nuorten ikäryhmässä keskimääräistä matalammat, mikä vastaa aiempia tutkimustuloksia iän vaikutuksesta sukupuolten välisiin keskiansioeroihin.<sup>16</sup>

Se, miten tarkasteluajanjaksolla tapahtunut ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla on vaikuttanut nuorten nais- ja miespalkansaajien keskituntiansioiden erojen kehittymiseen, ei selviä kuviota 2.40 tarkastelemalla. Jotta tätä voitaisiin arvioida, tehdään seuraavat laskelmat:

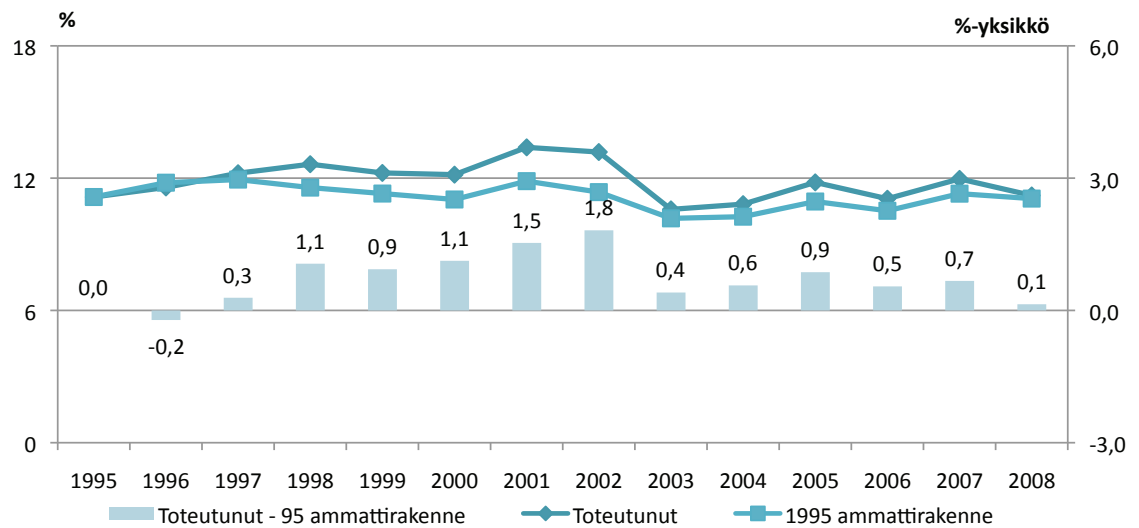
1. Lasketaan toteutuneet sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa vuosina 1995–2008.
2. Lasketaan vuoden 1995 kiinteällä ammattirakenteella painotetut sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa samalle tarkasteluajanjaksolle.



Kuvio 2.40 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Edellä esitetyn laskelman mukaan vertaamme toteutunutta keskiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos ikäryhmän 15–29-vuotiaat vuoden 1995 ammattirakenne yksityisellä sektorilla olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson (kuvio 2.41).

<sup>16</sup> Katso esim. Idman (2013).



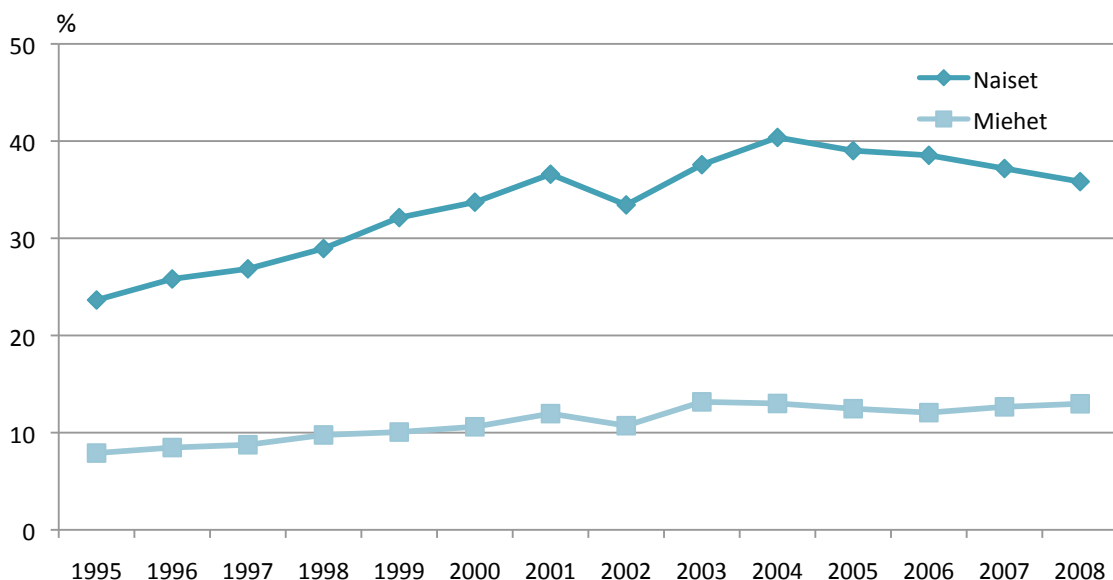
Kuvio 2.41 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.41 mukaan vuonna 2008 yksityisellä sektorilla toteutunut sukupuolten välinen ero keskituntiansioissa oli vuonna 0,1 prosenttiyksikköä suurempi kuin se olisi ollut, jos ikäryhmän 15–29-vuotiaat ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksolla toteutunut ammattirakenteen muutos on johtanut siihen, että sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa ovat kasvaneet. Tätä tulosta voidaan pitää sukupuolten välisten ansioerojen kaventamiseen liittyvien jatkotavoitteiden näkökulmasta huolestuttavana. Siitä huolimatta, että nuoret naiset ovat tulleet työmarkkinoille selvästi aiempaa korkeamman tutkinnon suorittaneempina ja miehiä koulutetumpina, heidän sijoitumisensa yksityisellä sektorilla ei ole vastaavassa mitassa kohentunut eikä johtanut naisten palkkauksellisen aseman parantumiseen.

#### 2.6.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

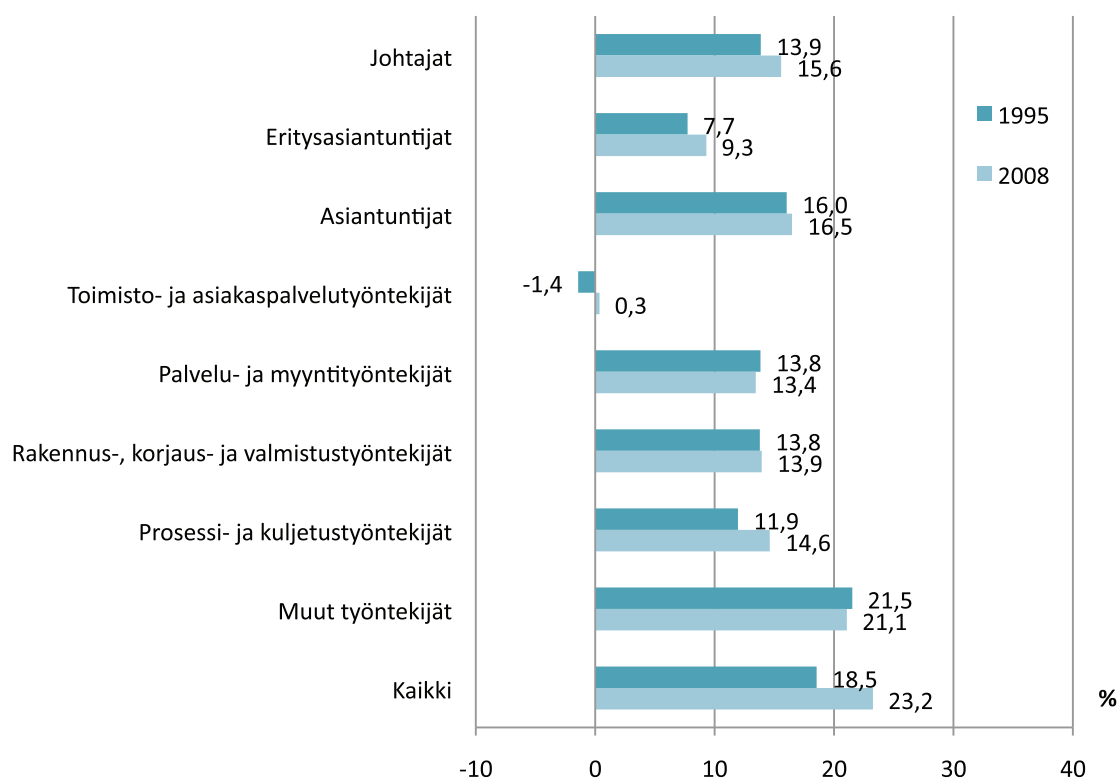
Tarkastelemme seuraavaksi sukupuolten keskiansioiden eroja laajemman ansiökäsittelyn, säännöllisen työajan kuukausiansioiden, pohjalta. Se, kuinka paljon laajennettu ansiökäsitemuuttaa ikäryhmän 15–29-vuotiaat osalta tuloksia, riippuu pitkälti, miten yksityisellä sektorilla osa-aikaiset työsuhteet ovat jakautuneet nuorten naisten ja miesten kesken.

Kuvion 2.42 mukaan vuosien 1995 ja 2008 välillä 15–29-vuotiailla yksityisen sektorin naispalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus nousi merkittävästi; 23,6 prosentista 35,8 prosenttiin. Vastaavilla miespalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus nousi 7,9 prosentista 13,0 prosenttiin. Tarkasteluajanjaksollamme nuorilla palkansaajilla osa-aikaisen työn osuus on ollut muita yksityisen sektorin palkansaajia selvästi korkeampi.



Kuvio 2.42 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat: osa-aikaisten palkansaajien osuus sukupuolen mukaan, %, 1995–2008

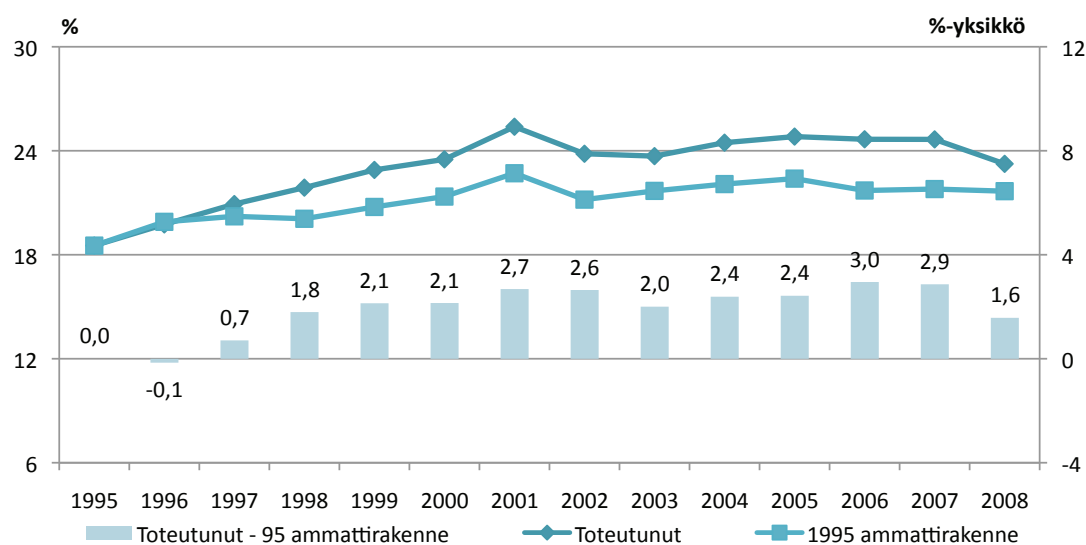
Miten nuorten palkansaajien joukossa tapahtunut osa-aikaisten työsuhteiden kasvu on heijastunut sukupuolten välisiin eroihin keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa? Kuvion 2.43 mukaan sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa, 18,5 prosenttia vuonna 1995 ja 23,2 prosenttia vuonna 2008, ovat 7,4 – 12,0 prosenttiyksikköä korkeammat kuin kuviossa 2.40 raportoidut erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa. Siten nuorten naisten ylliedustus osa-aikaisissa työsuhteissa yksityisellä sektorilla ja näihin työsuhteisiin liittyvä vahva kasvu ovat johtaneet sukupuolten välisten erojen vahvaan nousuun keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa. Siten näiden eriytyneiden työsuhteiden myötä kuilu nuorten naisten ja miesten toimeentulossa näyttäisi tarkasteluajanjaksolla kasvaneen.



Kuvio 2.43 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Miten laajemman ansiökäsittelyn käyttö vaikuttaa nuorilla palkansaajilla johtopäätöksiin siitä, miten yksityisen sektorin ammattirakenteen muuttuminen on heijastunut sukupuolten välisiin keskiansioiden eroihin? Tätä tarkastellaan kuvion 2.44 avulla, missä on kuvattu sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan yksityisellä sektorilla.

Kuvion 2.44 mukaan vuonna 2008 yksityisellä sektorilla toteutunut sukupuolten välinen ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa oli 1,6 prosenttiyksikkö suurempi kuin se olisi ollut, jos ikäryhmän 15–29-vuotiaat ammattirakenne olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksollamme toteutunut yksityisen sektorin ammattirakenteen muutos yhdistettynä osa-aikaisten työsuhteiden kasvuun on tässä ikäryhmässä selvästi lisännyt sukupuolten välisiä eroja keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa.



Kuvio 2.44 Ikäryhmä 15–29-vuotiaat: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

## 2.6.4 Yhteenveto

Olemme tässä luvussa tarkastelleet Tilastokeskuksen harmonisoidun palkkarakenneaineiston l-numerotason ammatinimikkeiden avulla 15–29-vuotiaiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksia ja muutosten vaikutuksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin ansioeroihin.

Tarkastelujaksoamme 1995–2008 leimaa nuorten palkansaajien vahva yleinen koulutustason nousu. Yksityisellä sektorilla korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden palkansaajien osuus on vuosien 1995 ja 2008 välillä 2,6-kertaistunut 8,1 prosentista 21,4 prosenttiin. Tähän myönteiseen kehitykseen on liittynyt korkea-asteen tutkinnon suorittaneissa naisten osuuden merkittävä nousu; 34,1 prosentista 55,6 prosenttiin. Keskiasteen tutkinnon osuus on pienentynyt korkea-asteen opintojen osuuden nousun myötä tarkasteluajanjaksollamme, mutta on nuorten ryhmässä edelleen vallitseva ryhmä. Huolestuttava piirre nuorten ryhmässä on se, ettei korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden suhteellinen osuus ole tarkasteluajanjaksollamme laskenut.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä yksityisen sektorin palkansaajien koulutusasteen nousu ilmenee 15–29-vuotiailla palkansaajilla erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävien osuuden kasvuna. Kaikkein vahvimmin nuorten ikäryhmässä on noussut palvelu- ja myyntityöntekijöiden osuus. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuus on laskenut voimakkaaimmin. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden nuorten naisten osuuden merkittävästä noususta huo-

limatta sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen vastaa tässä ikäryhmässä pitkälti kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien jakaumaa.

Arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsittelyn avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla. Ammattirakenteen vaikutuksia sukupuolten välisiin ansioeroihin arvioimme siten, että vertaamme toteutunutta ansiokehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 ammattirakenne olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson vuoteen 2008 asti.

Ajanjaksolla 1995–2008 sukupuolten väliset keskiansioiden erot 15–29-vuotiailla yksityisen sektorin palkansaajilla kehittyivät seuraavasti:

1. Sukupuolten ero säännöllisen työajan keskituntiansiossa pysyi vuosina 1995 ja 2008 lähes samalla tasolla: 11,1 prosentissa ja 11,2 prosentissa, vastaavasti.
2. Sukupuolten ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa nousi 18,5 prosentista 23,2 prosenttiin.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistymisen ja kokoaikaista työtä pienemmät kuukausiansiot nostivat sukupuolten yleisiä ansioeroja 7,4 – 12,0 prosenttiyksikköä.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä ammattirakenteen muutos 15–29-vuotiailla yksityisen sektorin palkansaajilla vaikutti naisten ja miesten välisten ansioerojen kehittymiseen seuraavasti:

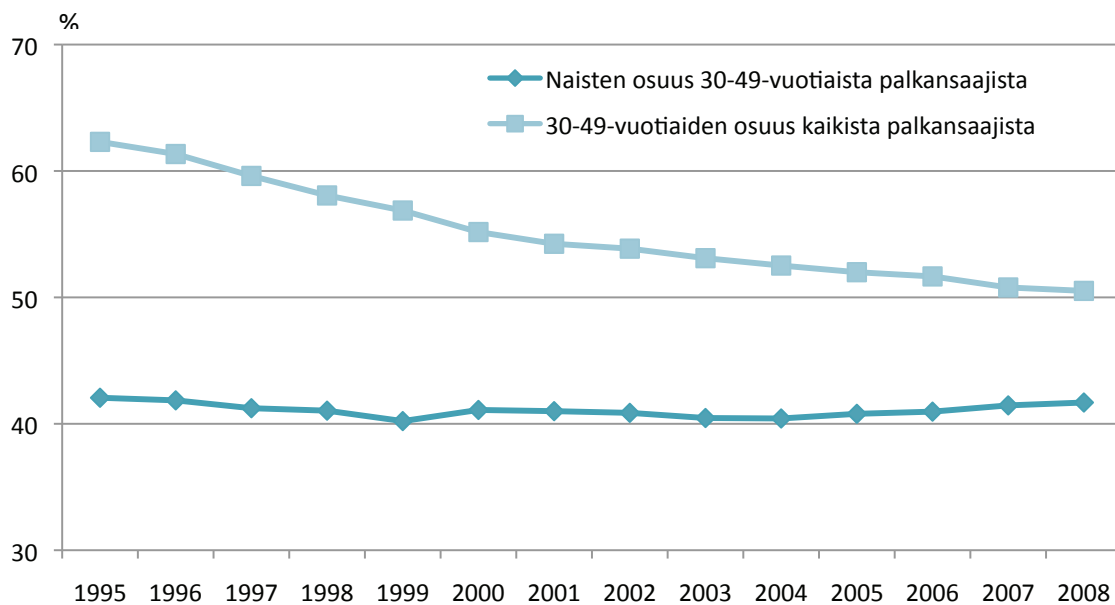
1. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskituntiansioissa 0,1 prosenttiyksikköä.
2. Ammattirakenteen muutos nosti sukupuolten eroa keskimääräisissä kuukausiansioissa 1,6 prosenttiyksikköä.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistymisen vahvisti ammattirakenteen muutokseen liittyvää sukupuolten välistä ansioerojen kasvua 1,5 prosenttiyksiköllä.

## 2.7 IKÄRYHMÄ 30–49-VUOTIAAT

### 2.7.1 Yleistä

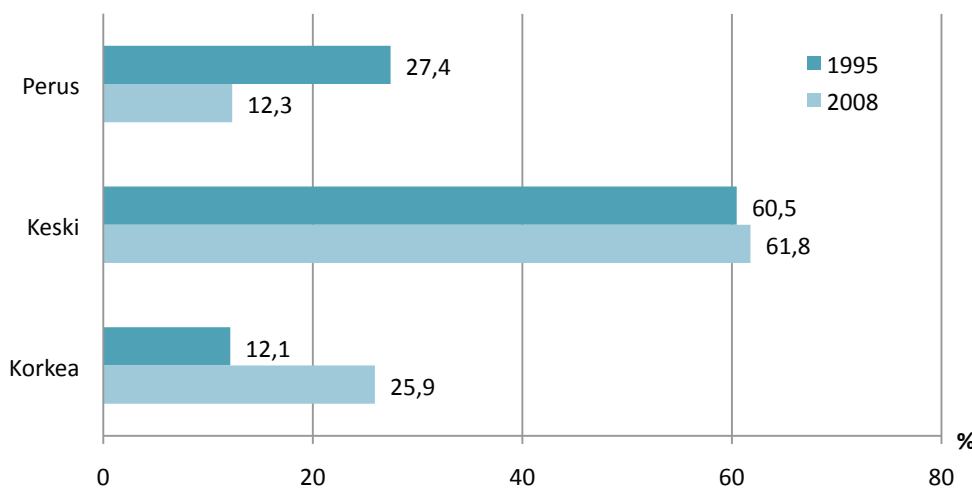
Tarkastelemme seuraavaksi 30–49-vuotiaita yksityisen sektorin palkansaajia. Erityisen mielenkiintomme kohteena on tässä luvussa selvittää, miten 30–49-vuotiaiden palkansaajien ammattirakenteen muutokset poikenneet muiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteesta. Arvioimme lisäksi, miten havaitut muutokset ovat vaikuttaneet sukupuolten välisiin eroihin säännöllisen työajan tunti- ja kuukausiansioissa. Ovatko tulokset vahvempia vai heikompia kuin mitä kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia koskevissa analyyseissä saimme aiemmin esille?

Tarkastelemme aluksi, miten 30–49-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvien palkansaajien osuus on yksityisellä sektorilla vuosien varrella muuttunut. Kuviosta 2.45 ilmenee, että tämän ikäryhmän osuus kaikista palkansaajista on laskenut 62,3 prosentista 50,5 prosenttiin. Naisten osuus tässä ikäryhmässä on vaihdellut 42 prosentin tuntumassa.



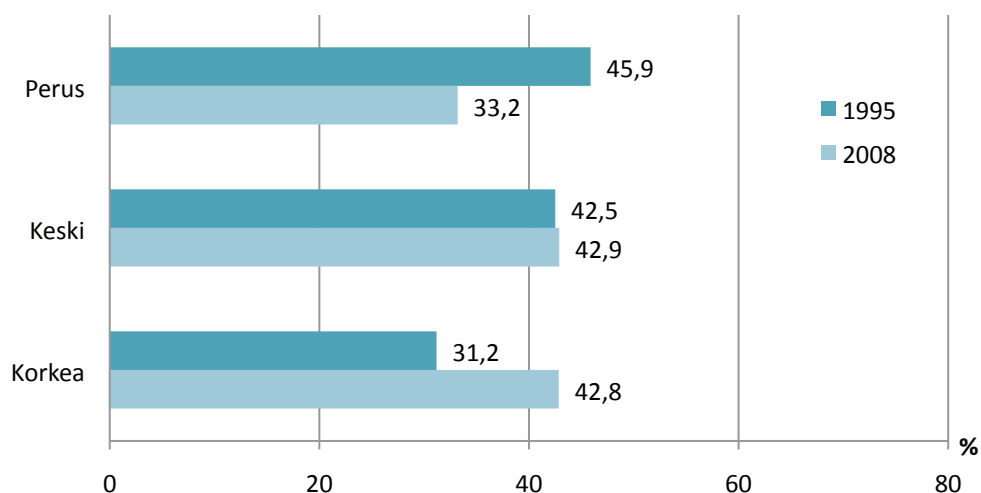
Kuvio 2.45 Naisten osuus 30–49-vuotiaista palkansaajista ja 30–49-vuotiaiden osuus kaikista palkansaajista, %, 1995–2008

Kuten totesimme 15–29-vuotiaiden ikäryhmän osalta, yksityisen sektorin palkansaajien yleinen koulutustason nousu on johtunut siitä, että uudet ikäluokat ovat olleet edellisiä koulutetumpia. Tämä tulee ilmi myös 30–49-vuotiaiden ikäryhmän osalta kuviossa 2.46. Kuvi-  
on mukaan yksityisellä sektorilla 30–49-vuotiaiden korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus oli vuonna 2008 alle puolet vuoden 1995 tasosta. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus nousi 2,1-kertaiseksi 12,1 prosentista 25,9 prosenttiin. Keskiasteen tutkinnon suorittaneet olivat vuonna 2008 edelleen suurin ryhmä 61,8 prosentin osuudellaan.



Kuvio 2.46 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat: palkansaajien osuudet koulutusasteittain, %, 1995 ja 2008

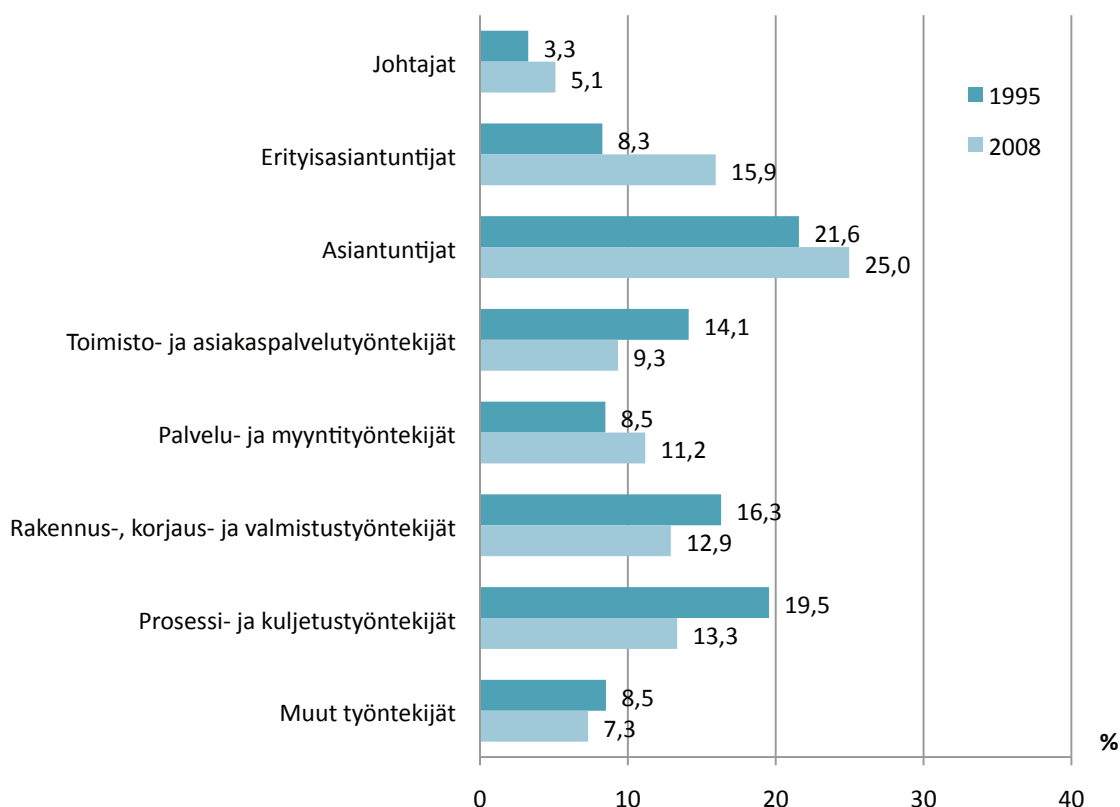
Koulutustason nousun vaikutus sukupuolten välisiin eroihin ammattirakenteessa ja keskiansioissa riippuu pitkälti siitä, miten eriytyntä sukupuolen mukaan edellä havaittu koulutustason nousu on ollut. Kuviosta 2.47 ilmenee, että yksityisellä sektorilla 30–49-vuotiaiden naisten osuus korkea-asteen tutkinnon suorittaneissa nousi vuosien 1995 ja 2008 välillä 31,2 prosentista 42,8 prosenttiin. Samaan aikaan tässä ikäryhmässä naisten osuus korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneissa laski 45,9 prosentista 33,2 prosenttiin. Siten vuonna 2008 miehet olivat yliedustettuina korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden joukossa.



Kuvio 2.47 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat: naisten osuudet koulutusasteittain, %, 1995 ja 2008

## 2.7.2 Ammattirakenteen muutos

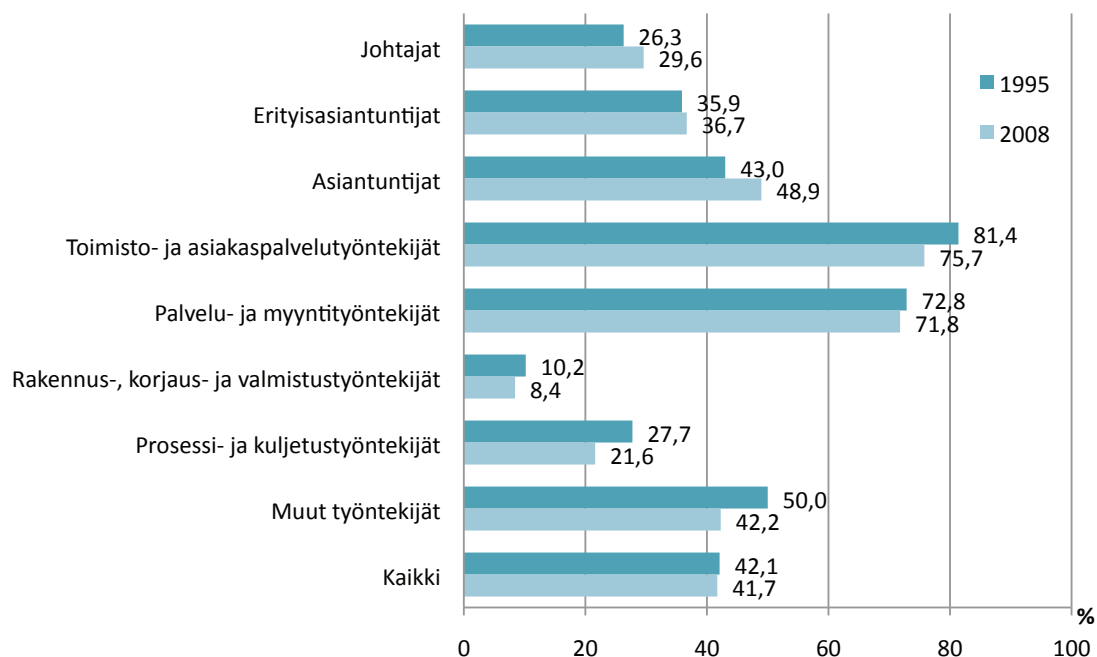
Yksityisen sektorin 30–49-vuotiaiden palkansaajien joukossa vuosien 1995 ja 2008 välillä ilmennyt koulutusasteen nousu ilmenee merkittävänä nousuna johto-, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävien osuudessa (kuvio 2.48). Kaikkein eniten tässä ikäryhmässä on noussut erityisasiantuntijoiden suhteellinen osuus. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuus on vastaavasti laskenut kaikkein voimakkaimmin.



Kuvio 2.48 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat: palkansaajien osuudet ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Tarkasteluajanjaksoillamme tapahtunut 30–49-vuotiaiden naisten miehiä nopeampi koulutusasteen nousu yksityisellä sektorilla on nostanut naisten osuutta johto-, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä ja vähentänyt naisten osuutta työntekijäammateissa (kuvio 2.49).





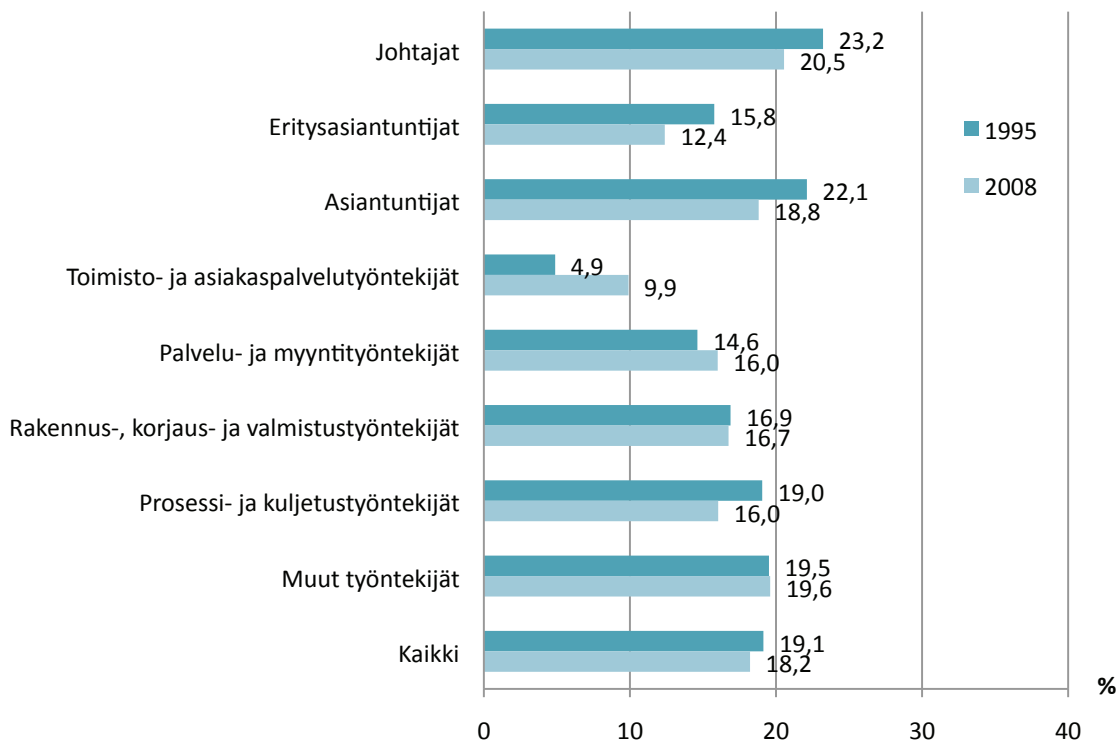
Kuvio 2.49 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat: naisten osuus ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

### 2.7.3 Sukupuolten väliset ansioerot

Tutkimme seuraavaksi harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattirakenteen muutosten pohjalta, kuinka 30–49-vuotiailla yksityisen sektorin palkansaajilla ammattirakenteen muutos on vaikuttanut naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon tarkasteluajanjaksollamme. Vastaavalla tavalla kuin teimme edellisissä luvuissa, arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla.

#### 2.7.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

Kuviosta 2.50 ilmenee, että 30–49-vuotiaiden yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa olivat 19,1 prosenttia vuonna 1995 ja 18,2 prosenttia vuonna 2008. Siten tässä ikäryhmässä sukupuolten väliset erot keskituntiansiossa laskivat jonkin verran tarkasteluajanjaksollamme.

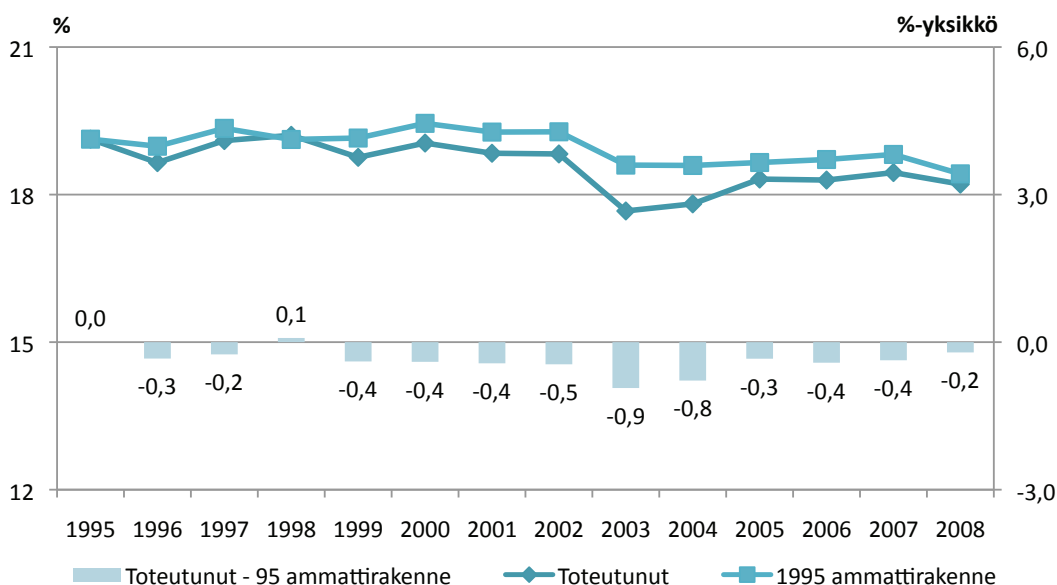


Kuvio 2.50 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Tehdään seuraavat laskelmat, jotta voimme arvioida sitä, miten tarkasteluajanjaksolla tapahtunut ammattirakenteen muutos yksityisellä sektorilla on vaikuttanut 30–49-vuotiaiden nais- ja miespalkansaajien keskituntiansioiden erojen kehittymiseen:

1. Lasketaan toteutuneet sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa vuosina 1995–2008.
2. Lasketaan vuoden 1995 kiinteällä ammattirakenteella painotetut sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa samalle tarkasteluajanjaksolle.

Tämän laskelman mukaan vertaamme toteutunutta keskituntiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos ikäryhmän 30–49-vuotiaat vuoden 1995 ammattirakenteen yksityisellä sektorilla olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson (kuvio 2.51).



Kuvio 2.51 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

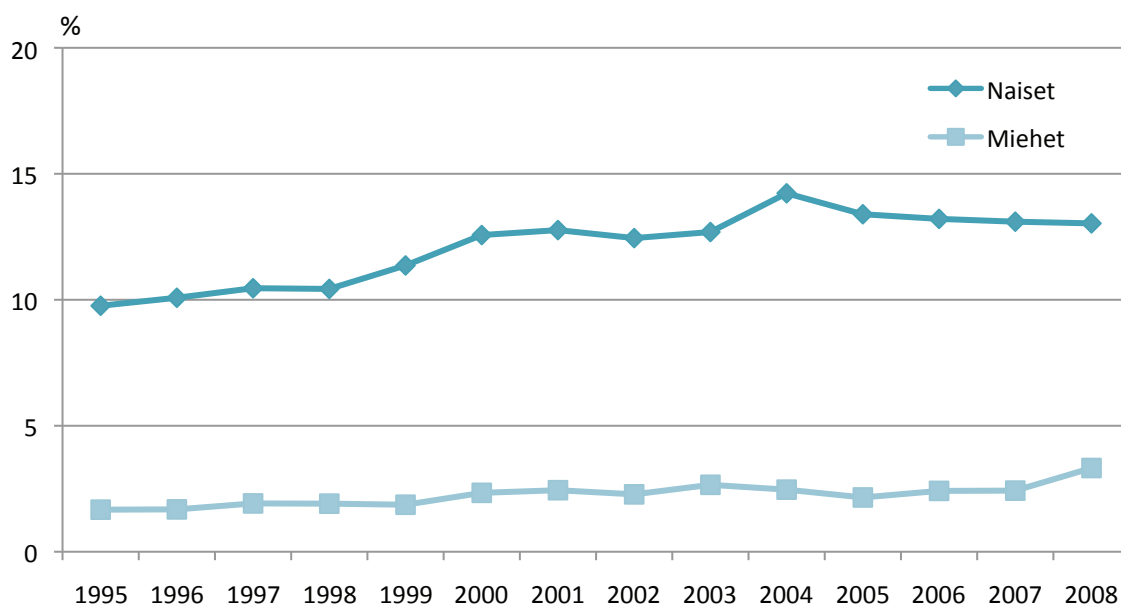
Kuvion 2.51 mukaan vuonna 2008 toteutunut sukupuolten välinen ero keskituntiansioissa oli 0,2 prosenttiyksikköä pienempi kuin se olisi ollut, jos ikäryhmän 30–49-vuotiaat ammattirakenne yksityisellä sektorilla olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksolla toteutunut ammattirakenteen muutos johti siihen, että sukupuolten väliset erot tuntiansioissa tässä tarkastellussa ikäryhmässä kaventuivat.

Tuloksemme viittaa siihen, että yksityisellä sektorilla tähän ikäryhmään siirtyneet nuoremmat ja korkeammin koulutetut naisten ikäluokat ovat sijoittuneet jonkin verran parempipalkkaisiin tehtäviin kuin tästä ikäryhmästä väistyneet, vanhemmat ikäluokat. Vaikutukset eivät ole olleet suuria, mutta ne ovat olleet tasoittamassa eri koulutustasolla havaittua vastakkaista kehitystä.

### 2.7.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

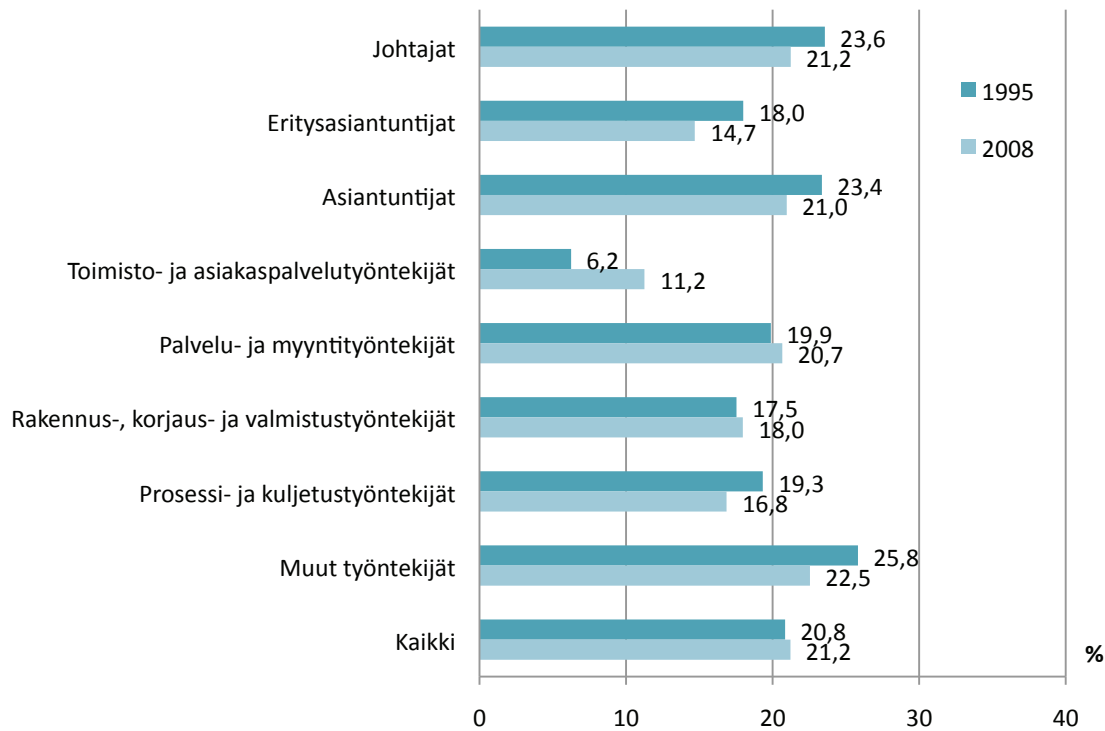
Tarkastelemme seuraavaksi sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja laajemman ansiökäsitteen, säännöllisen työajan kuukausiansioiden pohjalta. Se, kuinka paljon laajennettu ansiökäsite muuttaa ikäryhmän 30–49-vuotiaat osalta tuloksia, riippuu pitkälti siitä, miten yksityisellä sektorilla osa-aikaiset työsuhteet ovat jakautuneet tämän ikäryhmän naisten ja miesten kesken.

Kuvion 2.52 mukaan vuosien 1995 ja 2008 välillä 30–49-vuotiailla yksityisen sektorin naispalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus nousi 9,8 prosentista 13,0 prosenttiin ollen kuitenkin molempina vuosina nuorempaa ikäryhmää selvästi alhaisemmalla tasolla. Miespalkansaajilla osa-aikaiset työsuhteet olivat tässä ikäryhmässä melko harvinaisia; osuus nousi tarkasteluajanjaksolla 1,7 prosentista 3,3 prosenttiin.



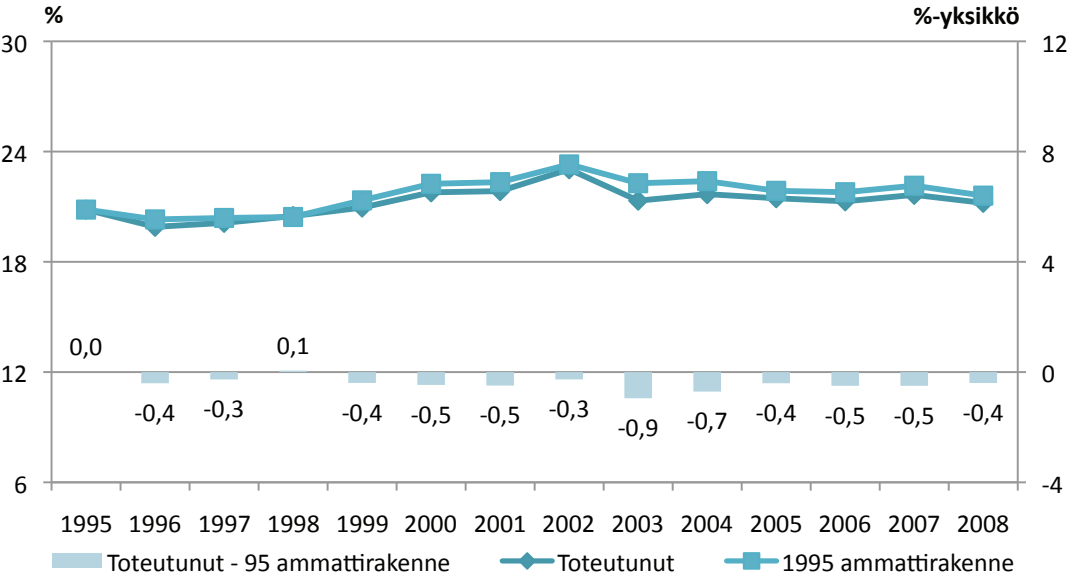
Kuvio 2.52 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat: osa-aikaisten palkansaajien osuus sukupuolen mukaan, %, 1995–2008

Miten yksityisellä sektorilla osa-aikaisten työsuhteiden kasvu on heijastunut sukupuolten eroihin keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa? Kuvion 2.53 mukaan sukupuolten erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa, 20,8 prosenttia vuonna 1995 ja 21,2 prosenttia vuonna 2008, ovat 1,7 – 3,0 prosenttiyksikköä korkeammat kuin kuviossa 2.50 raportoidut erot säännöllisen työajan tuntiansioissa. Siten tämän ikäryhmän naisten yliedustus osa-aikaisissa työsuhteissa ja näihin työsuhteisiin liittyvä kasvu ovat johtaneet sukupuolten välisen erojen lievään nousuun keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa.



Kuvio 2.53 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa ammatiluokittain, %, 1995 ja 2008

Miten laajemman ansiokäsitteen käyttö vaikuttaa 30–49-vuotiailla yksityisen sektorin palkansaajilla johtopäätöksiin siitä, miten ammattirakenteen muuttuminen on heijastunut sukupuolten keskiansioiden eroihin? Tätä tarkastellaan kuvion 2.54 avulla, missä on kuvattu sukupuolten erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan yksityisellä sektorilla.



Kuvio 2.54 Ikäryhmä 30–49-vuotiaat: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.54 mukaan vuonna 2008 toteutunut sukupuolten ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa oli 0,4 prosenttiyksikköä pienempi kuin se olisi ollut, jos ikäryhmän 30–49-vuotiaat ammattirakenne yksityisellä sektorilla olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksolla toteutunut yksityisen sektorin ammattirakenteen muutos tässä ikäryhmässä on kaventanut sukupuolten välisiä eroja säännöllisen työajan kuukausiansioissa.

#### 2.7.4 Yhteenveto

Olemme tässä luvussa tarkastelleet Tilastokeskuksen harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammatinimikkeiden avulla 30–49-vuotiaiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksia ja muutosten vaikutuksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin ansioeroihin.

Tarkasteluajanjaksoa 1995–2008 leimaa palkansaajien vahva yleinen koulutustason nousu. Ikäryhmässä 30–49-vuotiaat korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus nousi 12,1 prosentista 25,9 prosenttiin yksityisellä sektorilla. Tähän myönteiseen kehitykseen on liittynyt korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden joukossa naisten osuuden merkittävä nousu; 31,2 prosentista 42,8 prosenttiin. Keskiasteen tutkinnon osuus on pysynyt 42 prosentin tuntumassa. Koulutustason nousu ilmenee tässä ikäryhmässä korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden määrän selvänä laskuna 45,9 prosentista 33,2 prosenttiin.

Ikäryhmässä 30–49-vuotiaiden koulutusasteen nousu on yksityisellä sektorilla ilmennyt johto-, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävien osuuden merkittävänä kasvuna. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuus on laskenut voimakkaimmin. Naisten miehiä nopeampi koulutusasteen nousu on nostanut naisten osuutta johto-, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä ja vähentänyt naisten osuutta työntekijäammateissa.

Arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla. Ammattirakenteen vaikutuksia sukupuolten välisiin ansioeroihin arvioimme siten, että vertaamme toteutunutta ansiokehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 ammattirakenne olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson vuoteen 2008 asti.

Ajanjaksolla 1995–2008 sukupuolten väliset keskiansioiden erot 30–49-vuotiailla yksityisen sektorin palkansaajilla kehittyivät seuraavasti:

1. Sukupuolten ero säännöllisen työajan keskituntiansiossa laski 19,1 prosentista ja 18,2 prosenttiin.
2. Sukupuolten ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa nousi 20,8 prosentista 21,2 prosenttiin.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistymisen ja kokoaikaista työtä pienemmät kuukausiansiot nostivat sukupuolten yleisiä ansioeroja 1,7 – 3,0 prosenttiyksikköä.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä ammattirakenteen muutos 30–49-vuotiailla yksityisen sektorin palkansaajilla vaikutti naisten ja miesten välisten ansioerojen kehittymiseen seuraavasti:

1. Ammattirakenteen muutos vähensi sukupuolten eroa keskituntiansioissa 0,2 prosenttiyksikköä.
2. Ammattirakenteen muutos vähensi sukupuolten eroa keskimääräisissä kuukausiansioissa 0,4 prosenttiyksikköä.

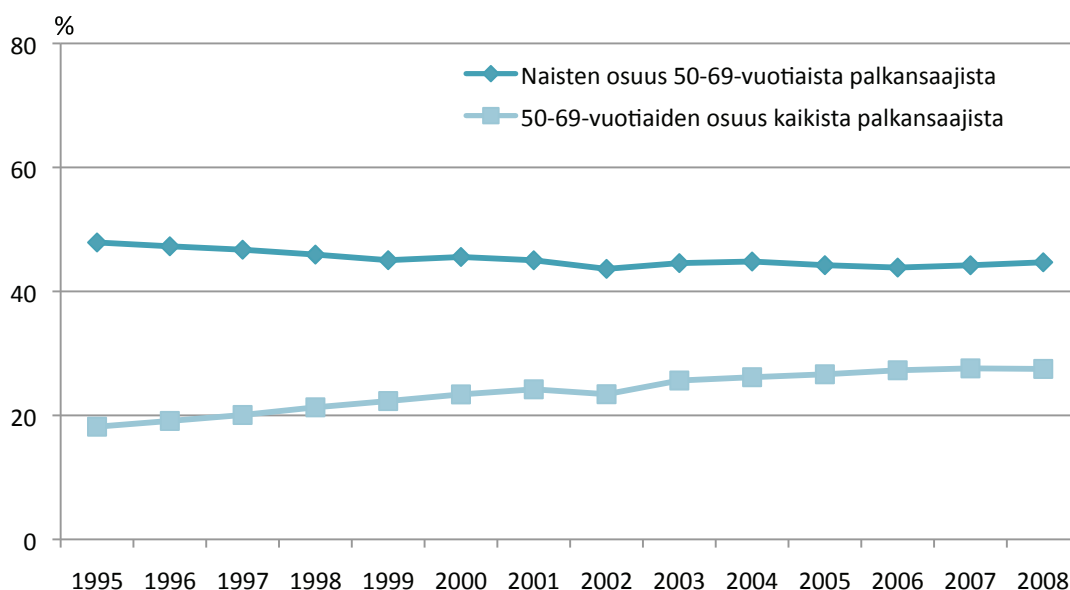
Tuloksemme viittaavat siihen, että 30–49-vuotiaiden ikäryhmään siirtyneet nuoremmat ja korkeammin koulutetut naisten ikäluokat ovat sijoittuneet jonkin verran parempipalkkaiisiin tehtäviin kuin tästä ikäryhmästä väistyneet, vanhemmat ikäluokat. Vaikutukset eivät ole olleet suuria, mutta ne ovat olleet tasoittamassa aiemmin eri koulutustasolla havaittua vastakkaista kehitystä.

## 2.8 IKÄRYHMÄ 50–69-VUOTIAAT

### 2.8.1 Yleistä

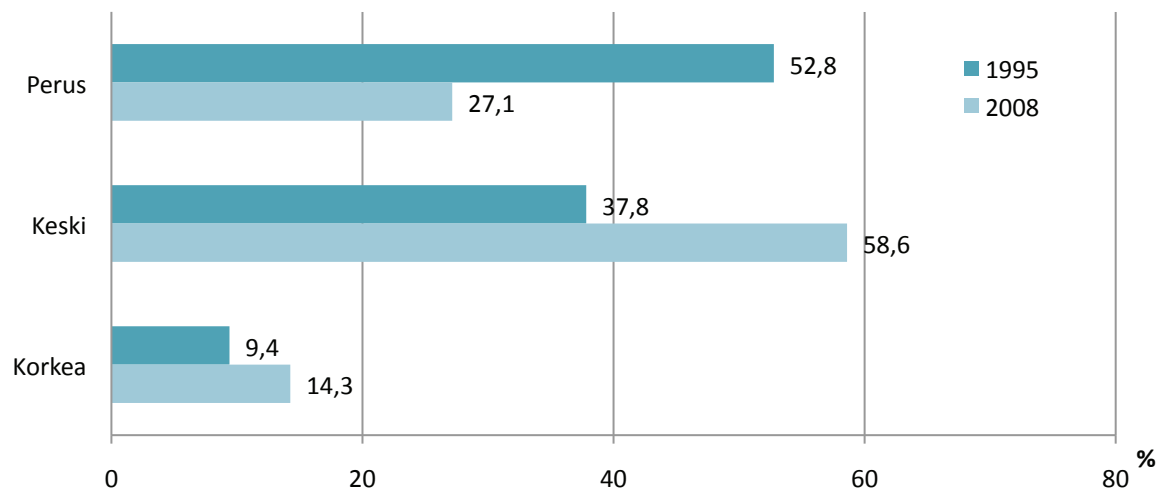
Tarkastelemme seuraavaksi 50–69-vuotiaita yksityisen sektorin palkansaajia. Selvitämme, miten 50–69-vuotiaiden palkansaajien ammattirakenteen muutokset ovat poikenneet muiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteesta. Arvioimme lisäksi, miten havaitut muutokset ovat vaikuttaneet sukupuolten välisiin eroihin säännöllisen työajan tunti- ja kuukausiansioissa. Ovatko tulokset vahvempia vai heikompia kuin mitä kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia koskevissa analyyseissä saimme aiemmin esille?

Tarkastelemme aluksi, miten 50–69-vuotiaiden palkansaajien osuus on yksityisellä sektorilla vuosien 1995 ja 2008 välillä muuttunut. Kuviosta 2.55 ilmenee, että tarkasteluajanjaksolla tämän ikäryhmän osuus kaikista palkansaajista nousi 18,2 prosentista 27,5 prosenttiin. Naisten osuus tässä ikäryhmässä laski 47,9 prosentista 44,7 prosenttiin.



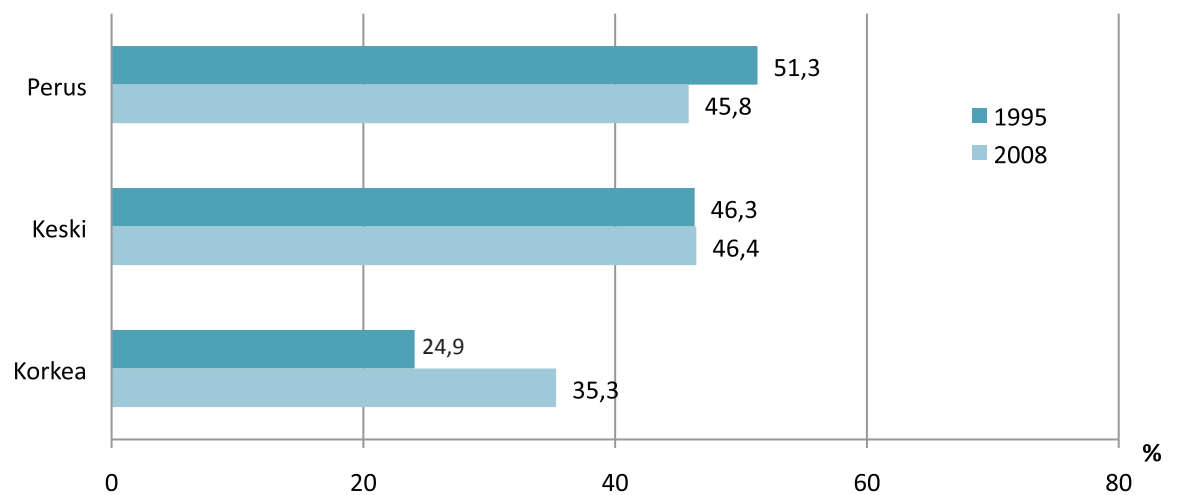
Kuvio 2.55 Naisten osuus 50–69-vuotiaista palkansaajista ja 50–69-vuotiaiden osuus kaikista palkansaajista, %, 1995–2008

Kuvion 2.56 mukaan ikäryhmässä 50–69-vuotiaat korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden osuus laski 52,8 prosentista 27,1 prosenttiin vuosien 1995 ja 2008 välillä. Siten vielä vuonna 1995 yli puolella tämän ikäryhmän palkansaajista oli korkeintaan perusasteen tutkinto yksityisellä sektorilla. Koulutustason nousu näkyy erityisesti keskiasteen tutkinnon suorittaneiden voimakkaana kasvuna tässä ikäryhmässä; 37,8 prosentista 58,6 prosenttiin. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus nousi 9,4 prosentista 14,3 prosenttiin, mutta ei aivan samalle tasolle kuin nuoremmissa ikäryhmissä.



Kuvio 2.56 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat: palkansaajien osuudet koulutusasteittain, %, 1995 ja 2008

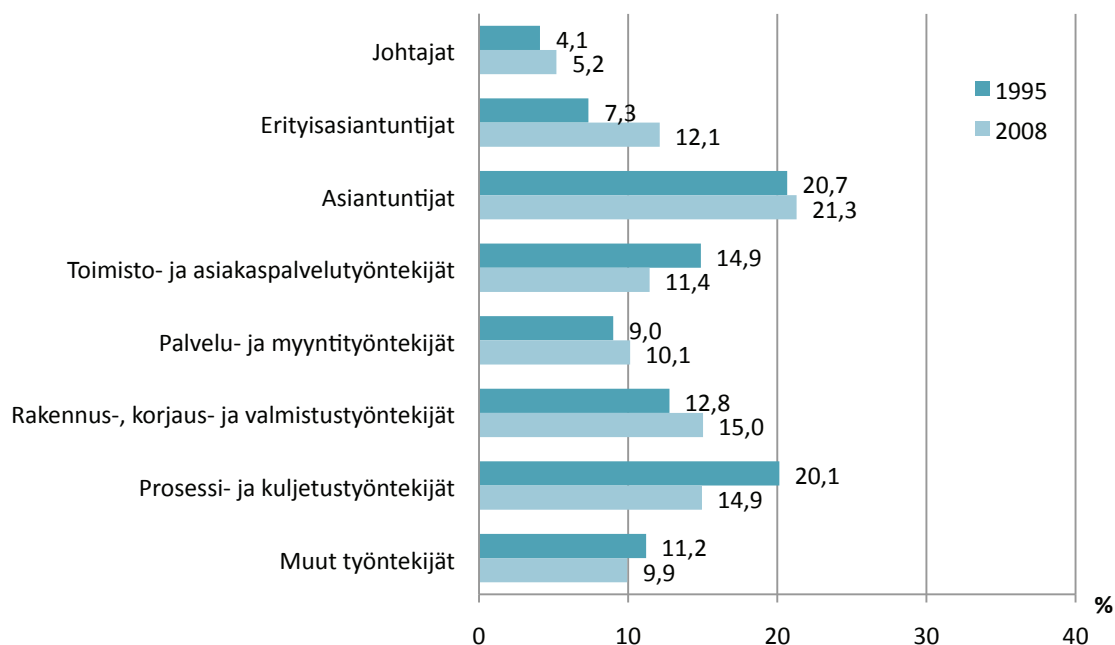
Koulutustason nousun vaikutus sukupuolten välisiin eroihin ammattirakenteessa ja keskiansioissa riippuu siitä, miten eriytynyttä sukupuolen mukaan edellä havaittu koulutustason nousu on yksityisellä sektorilla ollut. Kuviosta 2.57 ilmenee, että 50–69-vuotiaiden ikäryhmässä naisten osuus korkea-asteen tutkinnon suorittaneista nousi vuosien 1995 ja 2008 välillä 24,9 prosentista 35,3 prosenttiin. Samaan aikaan tässä ikäryhmässä naisten osuus korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneista laski 51,3 prosentista 45,8 prosenttiin. Keskiasteen tutkinnon suorittaneista naisten osuus oli molempina tarkasteluvuosina lähes sama 46,3 – 46,4 prosenttia.



Kuvio 2.57 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat: naisten osuudet koulutusasteittain, %, 1995 ja 2008

## 2.8.2 Ammattirakenteen muutos

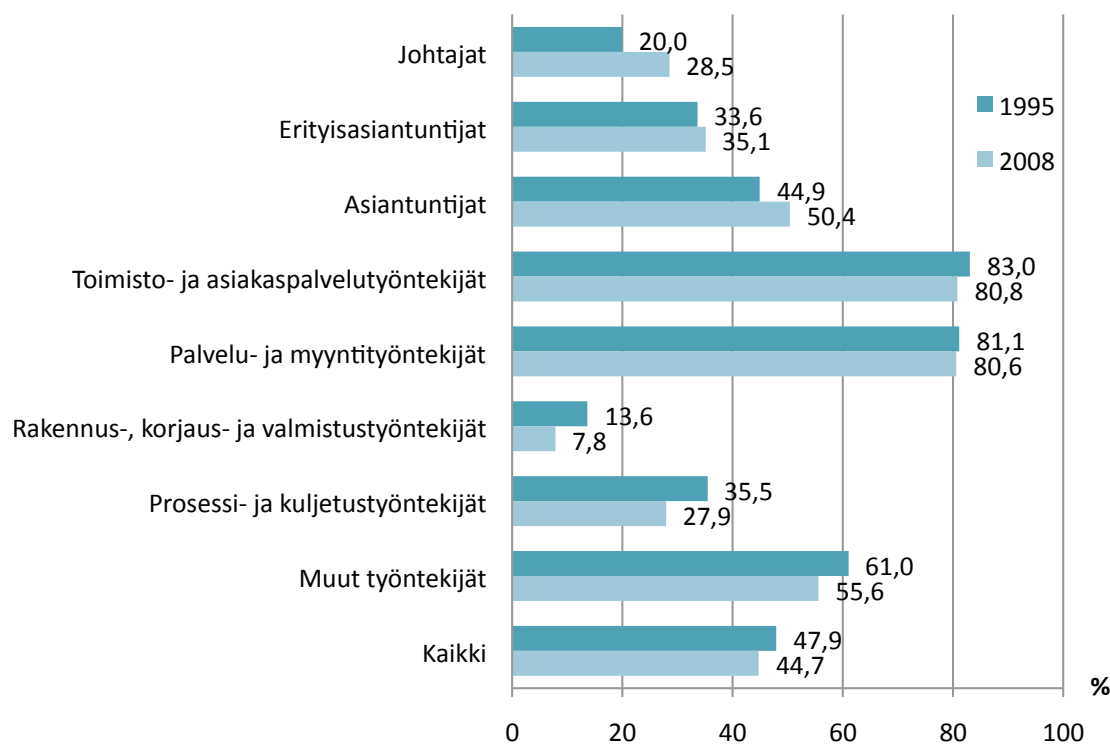
Vuosien 1995 ja 2008 välillä yksityisellä sektorilla tapahtunut koulutustason nousu 50–69-vuotiaiden ikäryhmässä ilmenee hienoisena johto-, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävien osuuksien nousuna (kuvio 2.58).



Kuvio 2.58 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat: palkansaajien osuudet ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Kaikkein eniten tässä ikäryhmässä nousi erityisasiantuntijoiden suhteellinen osuus. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuus laski kaikkein voimakkaimmin.

Tarkasteluajanjaksoillamme tapahtunut 50–69-vuotiaiden naisten miehiä nopeampi koulutusasteen nousu on kasvattanut naisten osuutta johto-, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä ja vähentänyt naisten osuutta työntekijäammateissa (kuvio 2.59).



Kuvio 2.59 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat: naisten osuus ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

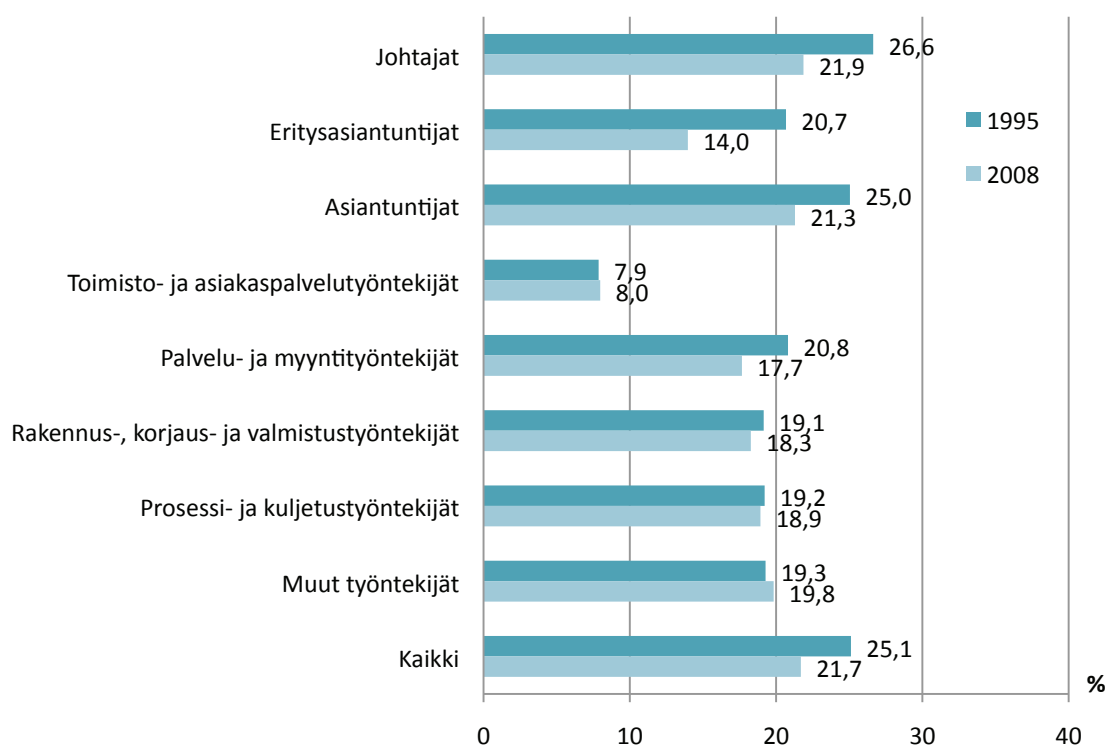


### 2.8.3 Sukupuolten väliset ansioerot

Tutkimme seuraavaksi harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattirakenteen muutosten pohjalta, kuinka 50–69-vuotiaiden yksityisen sektorin palkansaajien joukossa ammattirakenteen muutos on vaikuttanut tämän ikäryhmän naisten ja miesten palkkaukselliseen tasa-arvoon tarkasteluajanjaksollamme. Vastaavalla tavalla kuin teimme edellisissä luvuissa, arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla.

#### 2.8.3.1 Säännöllisen työajan tuntiansiot

Kuviosta 2.60 ilmenee, että 50–69-vuotiaiden yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa olivat 25,1 prosenttia vuonna 1995 ja 21,7 prosenttia vuonna 2008. Siten tässä ikäryhmässä sukupuolten erot keskituntiansioissa laskivat merkittävästi tarkasteluajanjaksollamme.

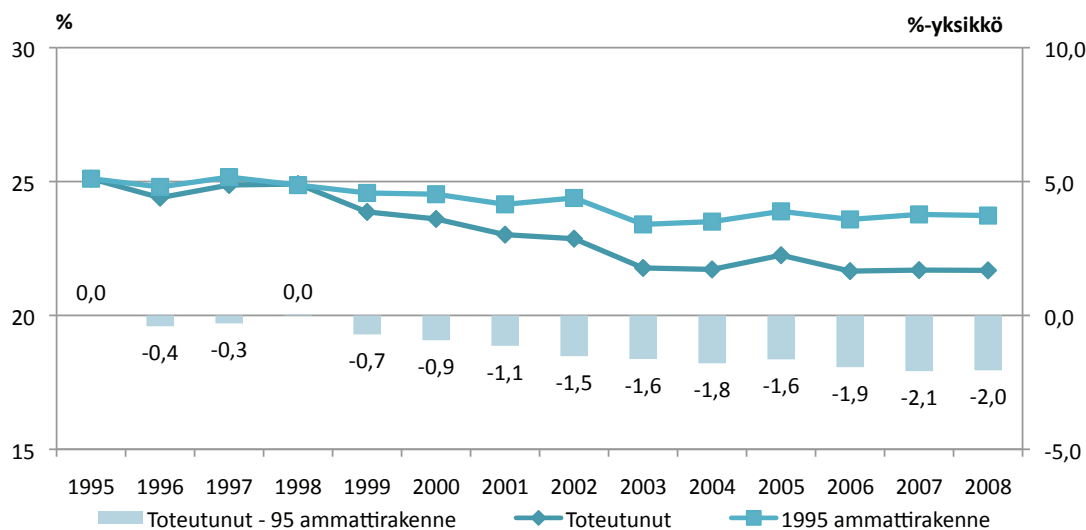


Kuvio 2.60 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat: sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa ammatiluokittain, %, 1995 ja 2008

Teemme seuraavat laskelmat, jotta voimme arvioida sitä, miten yksityisellä sektorilla tarkasteluajanjaksolla tapahtunut ammattirakenteen muutos on vaikuttanut 50–69-vuotiaiden nais- ja miespalkansaajien keskituntiansioiden erojen kehittymiseen:

1. Lasketaan toteutuneet sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan keskituntiansioissa vuosina 1995–2008.
2. Lasketaan vuoden 1995 kiinteällä ammattirakenteella painotetut sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa samalle tarkasteluajanjaksolle.

Tämän laskelman mukaan vertaamme toteutunutta keskiansioiden kehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos ikäryhmän 50–69-vuotiaat vuoden 1995 ammattirakenteen yksityisellä sektorilla olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson (kuvio 2.61).



Kuvio 2.61 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat: sukupuolten väliset säännöllisen työajan keskituntiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

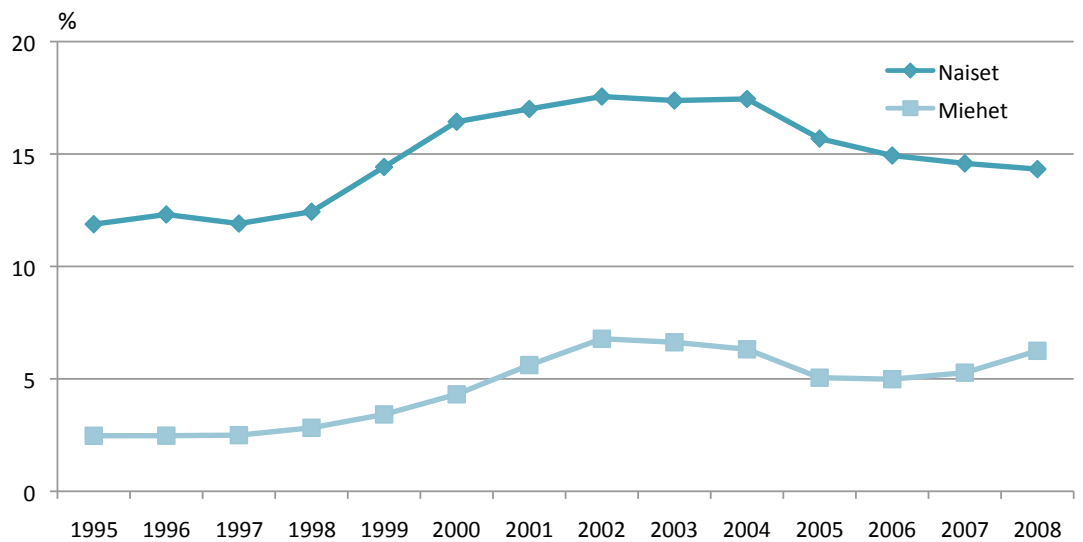
Kuvion 2.61 mukaan vuonna 2008 toteutunut sukupuolten välinen ero keskituntiansioissa oli 2,0 prosenttiyksikköä pienempi kuin se olisi ollut, jos ikäryhmän 50–69-vuotiaat ammattirakenne yksityisellä sektorilla olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksolla toteutunut yksityisen sektorin ammattirakenteen muutos kavensi merkittävästi sukupuolten välisiä keskituntiansioiden eroja tässä tarkastellussa ikäryhmässä.

Näyttää siten siltä, että tähän ikäryhmään siirtyneet nuoremmat ja korkeammin koulutetut naisten ikäluokat ovat sijoittuneet suhteessa selvästi parempipalkkaisiin tehtäviin kuin väistyneet, vanhemmat ikäluokat. Vaikutus on merkittävä ja on ollut tasoittamassa aiemmin eri koulutustasoilla havaittua vastakkaista kehitystä.

### 2.8.3.2 Säännöllisen työajan kuukausiansiot

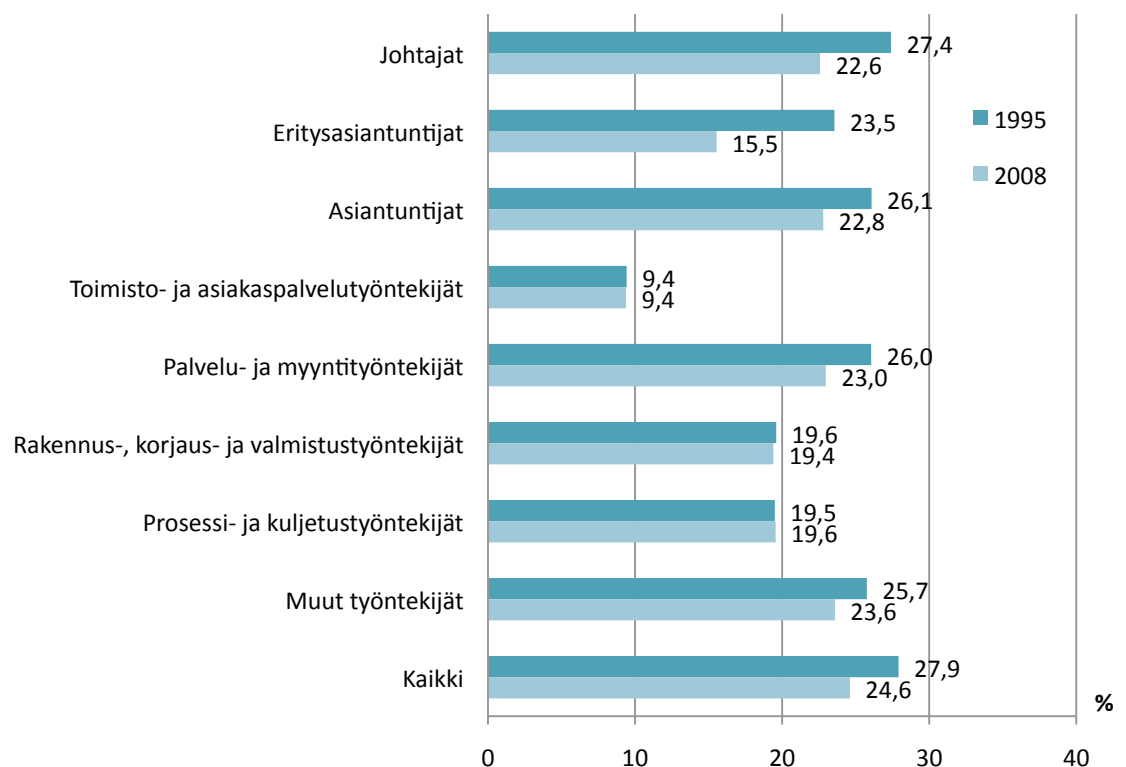
Tarkastelemme seuraavaksi sukupuolten keskiansioiden eroja laajemman ansiokäsitteen, säännöllisen työajan kuukausiansioiden, pohjalta. Se, kuinka paljon laajennettu ansiokäsite muuttaa ikäryhmän 50–69-vuotiaat osalta tuloksia, riippuu siitä, miten yksityisellä sektorilla osa-aikaiset työsuhteet ovat jakautuneet tämän ikäryhmän naisten ja miesten kesken.

Kuvion 2.62 mukaan vuosien 1995 ja 2008 välillä 50–69-vuotiailla yksityisen sektorin naispalkansaajilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus nousi aluksi 11,7 prosentista 17,6 prosenttiin vuonna 2002, mutta laski tästä huipusta vuoteen 2008 mennessä 14,3 prosenttiin. Miespalkansaajilla osa-aikaiset työsuhteet nousivat tarkasteluajanjaksolla 2,5 prosentista 6,3 prosenttiin.



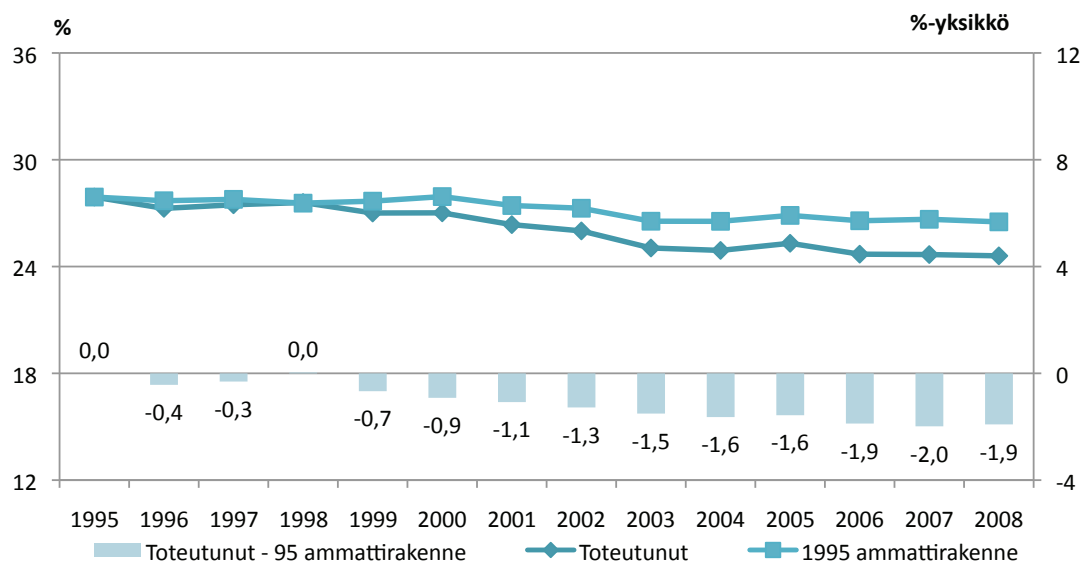
Kuvio 2.62 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat: osa-aikaisten palkansaajien osuus sukupuolen mukaan, %, 1995–2008

Miten osa-aikaisten työsuhteiden kasvu yksityisellä sektorilla on heijastunut sukupuolten välisiin eroihin keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa? Kuvion 2.63 mukaan sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa, 27,9 prosenttia vuonna 1995 ja 24,6 prosenttia vuonna 2008, ovat 2,8 – 2,9 prosenttiyksikköä korkeammat kuin kuviossa 2.60 raportoidut erot säännöllisen työajan tuntiansioissa.



Kuvio 2.63 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa ammattiluokittain, %, 1995 ja 2008

Miten laajemman ansiokäsittelyn käyttö vaikuttaa 50–69-vuotiailla palkansaajilla johtopäätöksiin siitä, miten ammattirakenteen muuttuminen yksityisellä sektorilla on heijastunut sukupuolten keskiarvojen eroihin? Tätä tarkastellaan kuvion 2.64 avulla, missä on kuvattu sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneena ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan.



Kuvio 2.64 Ikäryhmä 50–69-vuotiaat: sukupuolten väliset erot keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa toteutuneen ja vuoteen 1995 kiinnitetyn ammattirakenteen mukaan, 1995–2008

Kuvion 2.64 mukaan vuonna 2008 toteutunut sukupuolten välinen ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa oli 1,9 prosenttiyksikköä pienempi kuin se olisi ollut, jos ikäryhmän 50–69-vuotiaat ammattirakenne yksityisellä sektorilla olisi pysynyt vuoden 1995 mukaisena. Siten tarkasteluajanjaksolla toteutunut yksityisen sektorin ammattirakenteen muutos tässä ikäryhmässä johti siihen, että sukupuolten väliset erot säännöllisen työajan kuukausiansioissa kaventuivat merkittävästi.

## 2.8.4 Yhteenveto

Olemme tässä luvussa tarkastelleet Tilastokeskuksen harmonisoidun palkkarakenneaineiston 1-numerotason ammattinimikkeiden avulla 50–69-vuotiaiden yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksia ja muutosten vaikutuksia sukupuolten välisiin keskimääräisiin ansioeroihin.

Tarkastelujaksoamme 1995–2008 leimaa palkansaajien vahva yleinen koulutustason nousu. Tämä ilmeni 50–69-vuotiaiden yksityisen sektorin palkansaajien joukossa siten, että keskiasteen tutkinnon suorittaneiden osuus kasvoi voimakkaasti 37,8 prosentista 58,6 prosenttiin. Tähän myönteiseen kehitykseen liittyi myös naisten osuuden vahva nousu korkeasteen tutkinnon suorittaneissa; 24,9 prosentista 35,3 prosenttiin. Tässä ikäryhmässä koulutustason nousu ilmeni erityisesti korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden määrän voimakkaana laskuna 52,8 prosentista 27,1 prosenttiin.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä tapahtunut 50–69-vuotiaiden palkansaajien koulutusasteen nousu näkyy tämän ikäryhmän johto, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävien kasvussa yksityisellä sektorilla. Kaikkein vahvimmin tässä ikäryhmässä kasvoi erityisasiantuntijoiden osuus. Prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuus laski voimakkaimmin. Kuten ikäryhmässä 30–49-vuotiaat naisten miehiä voimakkaampi koulutusasteen nousu lisäsi 50–69-vuotiaiden naisten osuutta johto, erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä ja vähensi heidän osuuttaan työntekijäammateissa.

Arvioimme sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja kahden ansiokäsitteen avulla: 1) säännöllisen työajan tuntiansioiden ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioiden avulla. Ammattirakenteen vaikutuksia sukupuolten välisiin keskiansioiden eroihin arvioimme siten, että vertaamme toteutunutta ansiokehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 ammattirakenne olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson vuoteen 2008 asti.

Ajanjaksolla 1995–2008 sukupuolten väliset keskiansioiden erot 50–69-vuotiailla yksityisen sektorin palkansaajilla kehittyivät seuraavasti:

1. Sukupuolten ero säännöllisen työajan keskituntiansiossa laski 25,1 prosentista ja 21,7 prosenttiin.
2. Sukupuolten ero keskimääräisissä säännöllisen työajan kuukausiansioissa laski 27,9 prosentista 24,6 prosenttiin.
3. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen ja kokoaikaista työtä pienemmät kuukausiansiot nostivat sukupuolten yleisiä ansioeroja 2,8 – 2,9 prosenttiyksikköä.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä ammattirakenteen muutos 50–69-vuotiailla yksityisen sektorin palkansaajilla vaikutti naisten ja miesten välisten ansioerojen kehittymiseen seuraavasti:

1. Ammattirakenteen muutos vähensi sukupuolten eroa keskituntiansioissa 2,0 prosenttiyksikköä.
2. Ammattirakenteen muutos vähensi sukupuolten eroa keskimääräisissä kuukausiansioissa 1,9 prosenttiyksikköä.

Kuten 30–49-vuotiaiden ikäryhmässä nämä tulokset viittaavat siihen, että 50–69-vuotiaiden ikäryhmään siirtyneet nuoremmat ja korkeammin koulutetut naisten ikäluokat ovat sijoittuneet parempipalkkaisiin tehtäviin kuin tästä ikäryhmästä väistyneet, vanhemmat ikäluokat. Vaikutukset ovat tässä vanhimmassa ikäryhmässä merkittäviä ja ne ovat olleet tasoitamassa aiemmin eri koulutustasolla havaittua vastakkaista kehitystä.

## 2.9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä raportissa olemme tarkastelleet yksityisen sektorin palkansaajien ammattirakenteen muutoksia ja sen vaikutuksia naisten ja miesten keskiansioiden eroihin. Käytämme analyysiemme pohjana Tilastokeskuksessa luotua yksityisen sektorin harmonisoitua palkkarakennearineistoa, jonka tarkasteluajanjakso ulottuu vuosiin 1995–2008. Aineisto edustaa kaikkia yksityisen sektorin palveluksessa työskenteleviä palkansaajia ja mukana ovat sekä koko- että osa-aikaiset palkansaajat.

Palkansaajien ammattirakenteen muutoksista saamamme tulokset ovat yhdenmukaisia aiempien tutkimusten johtopäätösten kanssa siitä, että informaatio- ja kommunikaatioteknologia (ICT) ja yritysten kansainvälistyminen vähentävät rutiiniluontoisia tehtäviä. Johtajien, erityisasiantuntijoiden ja asiantuntijoiden osuudet ovat tarkastelujaksollamme nousseet samoin kun palvelu- ja myyntityöntekijöiden osuudet. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden ja prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden osuudet sen sijaan ovat laskeneet merkittävästi. Näistä muutoksista huolimatta sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen on yksityisellä sektorilla pysynyt melko vakaana koko tarkasteluajanjakson.

Olemme analyseissämme käyttäneet kahta ansiokäsitettä; 1) säännöllisen työajan tuntiansioita ja 2) säännöllisen työajan kuukausiansioita. Tuntiansioihin keskittyvissä tarkasteluissamme olemme arvioineet sukupuolten välisiä ansioeroja työpanosyksikköä kohden ja vakioimme siten koko- ja osa-aikaisen työsuhteissa tehtyjen poikkeavien tuntimäärien vaikutukset ansioeroihin (suppea käsite). Erilaisissa työsuhteissa tehtyjen tuntien merkitys sukupuolten välisille ansioeroille tulee esille ottaessamme tarkasteluihin mukaan säännöllisen työajan kuukausiansiot (laaja käsite); vertailemalla tunti- ja kuukausiansioiden kehitystä olemme voineet arvioida, miten muutokset osa-aikaisessa työnteossa ovat vaikuttaneet sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon.

Ammattirakenteen vaikutuksia sukupuolten välisiin ansioeroihin olemme arvioineet siten, että olemme verranneet toteutunutta ansiokehitystä siihen kehitykseen, mikä olisi syntynyt, jos vuoden 1995 ammattirakenne olisi säilynyt voimassa koko ajanjakson vuoteen 2008 asti.

Tuloksemme kaikkien yksityisen sektorin palkansaajien osalta osoittavat, että vuosien 1995 ja 2008 välillä tapahtunut ammattirakenteen muutos kasvatti 0,3 - 0,4 prosenttiyksiköllä sukupuolten keskiansioiden eroja. Ero on sitä suurempi, mitä laajempaa ansiokäsittelyä on laskelmissa käytetty. Tutkimuksemme tarkasteluajanjaksolla yksityisen sektorin ammattirakenteen muutosten lisäksi palkansaajien rakenteessa tapahtui merkittäviä muutoksia; palkansaajien koulutusaste nousi, erityisesti naisten koulutusaste kasvoi miehiä voimakkaammin, ja palkansaajien keski-ikä kasvoi. Nämä palkansaajien rakenteessa tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia koskeviin tuloksiimme.

Ammattirakenteen muutosten vaikutukset sukupuolten välisiin eroihin keskiansioissa nousevat merkittävästi kun yksityisen sektorin palkansaajia tarkastellaan koulutusryhmittäin:

1. Korkeintaan perusasteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla ammattirakenteen muutos lisäsi sukupuolten välisiä eroja keskiansioissa 2,3 – 3,4 prosenttiyksiköllä.<sup>17</sup>
2. Keskiasteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla ammattirakenteen muutos lisäsi sukupuolten välisiä eroja keskiansioissa 1,0 – 1,5 prosenttiyksiköllä.
3. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla palkansaajilla ammattirakenteen muutos lisäsi sukupuolten välisiä eroja keskiansioissa 2,5 – 2,9 prosenttiyksiköllä.

Saamamme koulutusryhmittäiset tulokset kertovat siitä, että naisten miehiä voimakkaampaa koulutustason nousuun ei ole liittynyt sellaista tehtävärakenteiden muutosta yksityisellä sektorilla, joka olisi parantanut naisten ammatillista asemaa siinä määrin, että se olisi johtanut sukupuolten palkkauskellisen tasa-arvon kasvuun. Pikemminkin näyttää käyneen päinvastoin.

Vuosien 1995 ja 2008 välillä yksityisen sektorin palkansaajien joukkoon on koulutustason nousun myötä tullut aiempaa koulutetumpia nuorempia ikäluokkia vanhempien vähemmän koulutettujen ikäluokkien siirtyessä työvoiman ulkopuolelle. Kaikkia yksityisen sektorin palkansaajia tarkasteltaessa tämä ilmiö on osin lieventänyt eri koulutustasoilla havaittua ammattirakenteen muutoksen ja sukupuolten keskiansioiden erojen kasvun yhteyttä. Ammattirakenteen vaikutukset eri ikäryhmissä ovat tulostemme mukaan olleet seuraavat:

1. Ikäryhmässä 15–29-vuotiaat ammattirakenteen muutos lisäsi sukupuolten välisiä eroja keskiansioissa 0,1 – 1,6 prosenttiyksiköllä.
2. Ikäryhmässä 30–49-vuotiaat ammattirakenteen muutos vähensi sukupuolten välisiä eroja keskiansioissa 0,2 – 0,4 prosenttiyksiköllä.
3. Ikäryhmässä 50–69-vuotiaat ammattirakenteen muutos vähensi sukupuolten välisiä eroja keskiansioissa 2,0 – 1,9 prosenttiyksiköllä.

Tarkasteluajanjaksollamme nuorempien ja koulutetumpien ikäluokkien tulo työmarkkinoille on erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä johtanut yksityisellä sektorilla ammattirakenteen muutoksiin, jotka ovat kaventaneet sukupuolten välisiä keskiansioiden eroja. Tulevien vuosien kehityksen kannalta on huolestuttavaa, että juuri nuorimassa ikäryhmässä naispalkansaajien miehiä selvästi vahvempi koulutustason nousu ei ole myönteisellä tavalla heijastunut naisten ammatilliseen sijoittumiseen ja palkkauskelliseen tasa-arvoon. Jos vastaava kehityssuunta ammatillisessa rakenteessa jatkuu tulevaisuudessa yksityisellä sektorilla, vaarana on, että sukupuolten väliset erot keskiansioissa pyrkivät kaventumisen sijasta pikemminkin kasvamaan.

Yksityisellä sektorilla osa-aikaisten työsuhteiden yleistymisen tarkasteluajanjaksollamme on nostanut sukupuolten välisiä yleisiä ansioeroja jopa useammalla prosenttiyksiköllä. Sukupuolten välistä palkkauskellista tasa-arvoa kehitettäessä on siten syytä kiinnittää huomiota siihen, miten palkansaajien erilaiset työsuhteet otetaan tavoitteiden asettelussa huomioon.

Edellä olevien analyysien lisäksi tarkastelimme harmonisoidun palkkarakenneaineiston 4-numerotasolla sukupuolten keskiansioiden erojen kannalta keskeisiä yksityisen sektorin ammattinimikkeitä. Identifioimme 16 ammattinimikettä, jotka olivat sekä vuonna 1995

<sup>17</sup> Ensimmäinen luku perustuu säännöllisen työajan tuntiansioiden ja toinen luku säännöllisen työajan kuukausiansioiden vertailuun

että 2008 naisten keskituntiansioiden muodostumisen kannalta tärkeimmät ammattinimikkeet. Näissä naisten kannalta keskeisissä yksityisen sektorin ammateissa sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa olivat selkeästi keskimääräistä suurempia. Tekemiemme laskelmien mukaan, jos näissä 16 ammatissa naiset saisivat 10 prosenttia parempia keskituntiansioita (muiden palkansaajien tuntiansioiden pysyessä ennallaan), sukupuolten ero keskituntiansioissa kaventuisi yli 4 prosenttiyksiköllä. Tämä tulos herättää seuraavan kysymyksen: olisiko sukupuolten samapalkkaisuutta tavoiteltaessa kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota naisten tulonmuodostuksen kannalta keskeisiin ammatteihin?

## Liite 2.1. Naisten keskituntiansioiden muodostumisen kannalta tärkeimmät 20 ammattia, vuosi 1995

Ammattinimike	Naiset - Vuosi 1995			
	Lukumäärä	Tunti-palkka €	Paino keskitunti-palkassa, €	Naisten osuus, %
5220 Myyjät ja tuote-esittelijät	36 505	8,05	0,82	72,2
4212 Posti- ja pankkitoimihenkilöt	25 828	10,84	0,78	95,0
4115 Sihteerit	21 946	9,65	0,59	96,5
3415 Myyntineuvottelijat, -edustajat ja -sihteerit	20 934	10,08	0,59	47,8
9132 Sairaala-, hoito- ja keittiöapulaiset sekä siivoojat	27 841	7,22	0,56	83,5
3433 Kirjanpitäjät ym.	11 687	10,30	0,33	88,2
5123 Tarjoilutyöntekijät	10 554	8,60	0,25	82,8
3419 Myynnin ja rahoituksen esimiehet	6 474	12,21	0,22	54,9
4122 Vakuutusalan konttoritoimihenkilöt	7 964	9,92	0,22	93,3
4121 Palkanlaskijat, kassanhoitajat ym.	7 176	9,47	0,19	92,2
4114 Laskuttajat	7 137	8,81	0,17	94,4
2131 Tietotekniikan suunnittelijat ja ohjelmoijat	3 748	14,77	0,15	32,1
2419 Muut liike-elämän ja järjestöalan erityisasiantuntijat	3 544	14,10	0,14	34,4
4190 Muut toimistotyöntekijät	5 442	8,92	0,14	83,5
3431 Johdon sihteerit, osastosihteerit ym.	3 942	10,99	0,12	91,9
9330 Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	5 151	8,10	0,12	26,5
2411 Tilintarkastajat, kamreerit ym.	2 897	14,08	0,11	59,4
5122 Kokit, keittäjät ja kylmäköt	4 927	8,24	0,11	75,0
827 Elintarvikkeiden ja tupakkatuotteiden teolliset valmistajat	4 455	9,04	0,11	64,3
3228 Farmaseutit	3 659	10,84	0,11	96,6
20 yhteensä/keskimäärin	221 812	9,46	5,84	70,7
Kaikki yksityisen sektorin naiset	359 293	9,58	9,58	43,8
20 ammattia/kaikki naiset, %	61,7	-	60,9	-

Liite 2.2. Naisten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta tärkeimmät 20 ammattia, vuosi 2008

Ammattinimike	Naiset - Vuosi 2008			
	Lukumäärä	Tunti- palkka €	Paino keskitunti- palkassa €	Naisten osuus, %
5220 Myyjät ja tuote-esittelijät	57 582	11,62	1,43	70,7
3415 Myyntineuvottelijat, -edustajat ja -sihteerit	30 713	16,27	1,06	49,4
9132 Sairaala-, hoito- ja keittiöapulaiset sekä siivoojat	27 487	10,27	0,60	79,3
4212 Posti- ja pankkitoimihenkilöt	15 756	15,49	0,52	88,0
4115 Sihteerit	16 551	14,71	0,52	96,0
3433 Kirjanpitäjät ym.	14 107	15,32	0,46	89,8
2419 Muut liike-elämän ja järjestöalan erityisasiantuntijat	9 194	22,69	0,44	42,0
5132 Perushoitajat, lähihoitajat ym.	14 244	13,62	0,41	91,9
5123 Tarjoilutyöntekijät	15 819	11,77	0,40	80,6
3419 Myynnin ja rahoituksen esimiehet	9 760	18,57	0,39	59,9
2131 Tietotekniikan suunnittelijat ja ohjelmoijat	6 246	21,88	0,29	23,3
3228 Farmaseutit	7 639	16,26	0,26	94,9
4190 Muut toimistotyöntekijät	8 691	14,14	0,26	79,6
4121 Palkanlaskijat, kassanhoitajat ym.	7 980	15,07	0,26	91,9
2411 Tilintarkastajat, kamreerit ym.	5 136	22,94	0,25	60,4
4122 Vakuutusalan konttoritoimihenkilöt	7 651	15,02	0,24	89,6
3231 Sairaanhoidajat ym.	7 332	15,07	0,24	95,6
3431 Johdon sihteerit, osastosihteerit ym.	6 367	16,91	0,23	91,1
3460 Sosiaalialan ohjaajat ym.	7 513	14,26	0,23	75,0
3120 Tietotekniikan tukihenkilöt, operaattorit ym.	4 324	17,30	0,16	32,9
20 yhteensä/keskimäärin	280 092	14,50	8,65	68,0
Kaikki yksityisen sektorin naiset	469 614	15,17	15,17	43,1
20 ammattia/kaikki naiset, %	59,6	-	57,01	-



Liite 2.3. Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta tärkeimmät 20 ammattia, vuosi 1995

Ammattinimike	Miehet - Vuosi 1995			
	Lukumäärä	Tunti-palkka €	Paino keskitunti-palkassa, €	Naisten osuus, %
3415 Myyntineuvottelijat, -edustajat ja -sihteerit	22 841	14,77	0,73	47,8
3115 Konetekniikan asiantuntijat	12 032	12,65	0,33	2,7
5220 Myyjät ja tuote-esittelijät	14 030	9,30	0,28	72,2
2419 Muut liike-elämän ja järjestöalan erityisasiantuntijat	6 771	19,23	0,28	34,4
9330 Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	14 288	8,75	0,27	26,5
3119 Mekaanisen metsäteollisuuden ym. tekniikan asiantuntijat	9 685	12,87	0,27	19,0
2131 Tietotekniikan suunnittelijat ja ohjelmoijat	7 912	15,71	0,27	32,1
8324 Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	13 472	7,00	0,27	0,7
8323 Linja-auton- ja raitiovaunukuljettajat	11 252	10,20	0,25	4,6
7233 Maatalous- ja teollisuuskoneasentajat ja -korjaajat	9 771	10,69	0,23	1,3
8150 Kemianteollisuuden prosessinhoitajat	9 361	10,77	0,22	31,5
8143 Paperin ja kartongin teolliset valmistajat	6 754	13,40	0,20	15,2
7231 Moottoriajoneuvojen ja työkoneiden asentajat ja korjaajat	9 283	9,62	0,19	2,6
3116 Puunjalostuksen ja kemian prosessitekniikan asiantuntijat	6 205	14,09	0,19	13,6
3118 Tekniset piirtäjät	6 364	13,53	0,19	15,1
3419 Myynnin ja rahoituksen esimiehet	5 324	15,93	0,18	54,9
7213 Ohutlevysepat	7 744	10,55	0,18	1,6
3113 Sähkötekniikan asiantuntijat	6 215	13,09	0,18	5,6
7212 Hitsaajat ja kaasuleikkaajat	7 527	10,48	0,17	3,1
2149 Muut tekniikan erityisasiantuntijat	4 498	16,35	0,16	8,4
20 yhteensä/keskimäärin	191 330	12,11	5,03	31,7
Kaikki yksityisen sektorin miehet	461 067	11,77	11,77	43,8
20 ammattia/kaikki miehet, %	41,5	-	42,8	-

Liite 2.4. Miesten keskituntiansioiden muodostuksen kannalta tärkeimmät 20 ammattia, vuosi 2008

Ammattinimike	Miehet - Vuosi 2008			
	Lukumäärä	Tunti- palkka €	Paino keskitunti- palkassa, €	Naisten osuus, %
3415 Myyntineuvottelijat, -edustajat ja -sihteerit	31 407	21,31	1,08	49,4
2131 Tietotekniikan suunnittelijat ja ohjelmoijat	20 598	22,11	0,73	23,3
2419 Muut liike-elämän ja järjestöalan erityisasiantuntijat	12 698	27,33	0,56	42,0
3115 Konetekniikan asiantuntijat	17 150	19,17	0,53	6,6
5220 Myyjät ja tuote-esittelijät	23 830	13,70	0,53	70,7
8324 Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat	20 577	14,15	0,47	2,0
9330 Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	21 662	13,09	0,46	22,0
7121 Rakennustyöntekijät	17 502	14,31	0,40	3,5
7124 Kirvesmiehet	14 227	16,91	0,39	0,6
3112 Rakennusalan ja yhdyskuntarakentamisen asiantuntijat	12 018	19,05	0,37	17,9
7231 Moottoriajoneuvojen ja työkoneiden asentajat ja korjaajat	13 492	14,85	0,32	3,8
1233 Myynti- ja markkinointijohtajat	5 622	35,26	0,32	22,4
3120 Tietotekniikan tukihenkilöt, operaattorit ym.	8 813	18,85	0,27	32,9
3114 Elektroniikan ja informaatiotekniikan asiantuntijat	8 631	18,85	0,26	17,5
2145 Konetekniikan erityisasiantuntijat	6 660	24,38	0,26	5,4
2149 Muut tekniikan erityisasiantuntijat	6 157	25,15	0,25	16,9
2139 Muut tietotekniikan erityisasiantuntijat	5 945	25,91	0,25	30,4
2144 Elektroniikan ja informaatiotekniikan erityisasiantuntijat	6 344	23,91	0,24	14,2
3419 Myynnin ja rahoituksen esimiehet	6 531	22,43	0,24	59,9
8150 Kemianteollisuuden prosessinhoitajat	8 687	16,66	0,23	26,9
20 yhteensä/keskimäärin	268 550	18,85	8,16	34,5
Kaikki yksityisen sektorin miehet	620 285	18,56	18,56	43,1
20 ammattia/kaikki miehet, %	43,3	-	44,0	-

## LÄHTEET

- Asplund, R. (2008), Sukupuolten palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen tarkastelu, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos B233, Taloustieto Oy, Helsinki.
- Asplund, R. ja Lilja, R. (2010), Teknolוגiateollisuuden toimihenkilöiden palkkausjärjestelmä-uudistus ja sukupuolten väliset palkkaerot, teoksessa Asplund, R. ja Lilja, R. (toim.), Kohti samapalkkaisuutta palkkausjärjestelmiä kehittämällä, Sosiaali- ja terveysministeriö, Selvityksiä 2010:25, Helsinki, 75-94.
- Autor, D.H., Levy, F. ja Murnane, R.J. (2003), The skill content of recent technological change: An empirical exploration, *Quarterly Journal of Economics* 118, 1279-1333.
- Böckerman, P. ja Vainiomäki, J. (2014), Kutistuu ko keskiluokka Suomessa?, *Talous & Yhteiskunta* 1/2014, 40-47.
- Goos, M., Manning, A. ja Salomons, A. (2009), Job polarization in Europe, *American Economic Review* 99, 58-63.
- Goos, M., Manning, A. ja Salomons, A. (tulossa), Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring, *American Economic Review*.
- Idman, M. (2013), Nuoret ovat tasa-arvoisimmin palkattuja, teoksessa Marjut Pietiläinen (toim.), Työ, talous ja tasa-arvo, Tilastokeskus, Helsinki, 145-151.
- Kauhanen, A. ja Lilja, R. (2014), Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla, TEM, mimeo.
- Kauhanen, A. ja Napari, S. (2009), Työurat Suomessa – onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981-2006, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos B238, Taloustieto Oy, Helsinki.
- Kauhanen, M. (2013), Sukupuolten väliset erot työpaikkojen laadussa – onko työsuhteen tyyppillä väliä?, teoksessa Marjut Pietiläinen (toim.), Työ, talous ja tasa-arvo, Tilastokeskus, Helsinki, 49-63.
- Levy, F. ja Murnane, R.J. (2004), The new division of labor: How computers are creating the next job market, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- Lilja, R. ja Savaja, E. (2013a), Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 24, Helsinki.
- Lilja, R. ja Savaja, E. (2013b), Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa – hankkeen loppuraportti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Raportteja ja muistioita, 2013:13, Helsinki.

# 3 RAKENNEMUUTOSTEN VAIKUTUS MIESTEN JA NAISTEN PALKKAEROON<sup>18</sup>

*Antti Kauhanen ja Mika Maliranta*

## 3.1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysministeriön samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on sukupuolten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Palkkaeroa mitataan säännöllisen työajan ansioilla seuraten Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin laskentatapaa. ”Virallinen” keskimääräinen sukupuolten välinen palkkaero perustuu ansiotasoindeksin liitteenä julkaistavaan keskimääräiseen kuukausiansioon.

Sukupuolten keskimääräinen palkkaero voi kaventua vain jos naisten ansiot nousevat keskimäärin nopeammin kuin miesten ansiot. Tietyn ryhmän keskimääräiset ansiot voivat muuttua monesta syystä. Usein kun puhutaan keskiansioiden noususta, tulee mieleen että kaikkien ansiot ovat nousseet suurin piirtein samalla tavalla. Tätä käsitystä tukee suomalainen sopimusjärjestelmä, jossa yleiskorotuksilla on ollut merkittävä rooli. Keskipalkkojen muutokseen vaikuttavat kuitenkin olennaisella tavalla myös työmarkkinoiden rakennemuutokset. Kun keskiansioita mitataan kahden ajankohdan välillä, työmarkkinoilla monet asiat ovat ehtineet sillä välin muuttua. Henkilöjoukko on osittain eri ja toisaalta samatkin henkilöt voivat työskennellä eri yrityksessä tai ainakin eri tehtävissä. Vaikka jokaisen samassa tehtävässä jatkavan palkka olisi pysynyt samana, keskipalkka on voinut muuttua työpaikka- ja työntekijärakenteiden muutoksen vuoksi. Ansiotasoindeksin kaltaiset mittarit kertovat olennaiselta osin vain keskiansioiden muutoksesta. Niistä ei pysty lukemaan, kuinka paljon työmarkkinarakenteiden muutokset ovat vaikuttaneet asiaan ja kuinka nuo rakennemuutokset ovat tapahtuneet.

Työmarkkinoiden rakennemuutos on jatkuvaa ja kiivasta: yrityssectorilla tuhoutuu vuosittain keskimäärin reilu 10 % työpaikoista ja noin joka neljännes työsuhde päättyy (Ilmankunnas ja Maliranta, 2011). Pitkällä aikavälillä työpaikkojen määrä pysyy kuitenkin suurin piirtein ennallaan, eli työpaikkoja ja työsuhteita syntyy samanaikaisesti yhtä paljon.

Uudet työpaikat ja työsuhteet ovat tyypillisesti ominaisuuksiltaan erilaisia kuin vanhat (esim. Davis ja Haltiwanger, 1990; Davis ym., 1998). Työmarkkinoiden henkilö- ja tehtävärakenteet siis muuttuvat tämän prosessin seurauksena. Tehtävärakenteiden muutos onkin ollut yksi tutkituimmista aiheista työn taloustieteen piirissä viime vuosina (ks esim. Autor ym., 2003; Acemoglu ja Autor, 2011; Asplund ym., 2012; Autor ja Price, 2013; Autor, 2013). Rakennemuutokset ovat monitahoisia ja niiden vaikutuksia keskiansioiden kehitykseen on vaikea etukäteen arvioida. Lisäksi vaikutukset saattavat merkittävästi vaihdella sektorien ja eri palkansaajaryhmien välillä.

Työmarkkinoiden monimuotoiset rakennemuutokset voivat siis vaikuttaa joko positiivisesti tai negatiivisesti samapalkkaisuusohjelman tavoitteen saavuttamiseen. Rakennemuutosten vaikutusten ja vaikutuskanavien tunteminen auttaa kehittämään toimenpiteitä samapalkkaisuuden edistämiseksi.

<sup>18</sup> Kiitämme Rita Asplundia, Pekka Vanhalaa sekä ohjausryhmän jäseniä kommentaistoista.

Tässä luvussa käytetään Kauhasen ja Malirannan (2012, 2013) kehittämää menetelmää, jolla voidaan täsmällisesti laskea rakennemuutosten vaikutus keskiansioiden kasvuun. Menetelmää sovelletaan tässä miehiin ja naisiin erikseen. Näin saadaan käsitys siitä, kuinka miesten ja naisten ansiot ovat kasvaneet ja missä määrin kasvu on ollut seurausta rakennemuutoksista. Seuraavaksi esitellään menetelmän perusajatukset.

### 3.2 KESKIPALKKOJEN KASVUN OSATEKIJÖIDEN MITTAUS<sup>19</sup>

Palkkojen mittauksen lähtökohtamme on tarkastella sitä, miten paljon keskipalkat ovat kohonneet vuoden aikana ja toisaalta kuinka paljon ovat kohonneet niiden työntekijöiden palkat, jotka ovat jatkaneet saman yrityksen samoissa tehtävissä (ns. jatkajat). Näiden kahden kasvuluvun välinen ero johtuu erilaisista rakennemuutostekijöistä. Jos kaikki palkansaajat pysyisivät työmarkkinoilla, eivätkä vaihtaisi tehtäviä tai työnantajaa, niin työmarkkinoilla ei olisi rakennemuutosta ja keskipalkat ja jatkajien palkat muuttuisivat täsmälleen yhtä paljon.

$$\text{KESKIANSIOIDEN KASVU} = \text{"JATKAJEN" ANSIOIDEN KASVU} + \text{RAKENNEMUUTOSTEN VAIKUTUS}$$

Rakennemuutostekijöitä voidaan mitata hajotelmalla, jonka olemme esittäneet tutkimuksessa Kauhanen ja Maliranta (2012). Siinä esitetään formaalisti kaksi erilaista, mutta toisiaan täydentävää tapaa eritellä rakennemuutostekijöitä. Seuraavassa emme esitä näiden hajotelmien formaalia muotoilua vaan kuvaamme sanallisesti hajotelmilla laskettavien rakennekomponenttien ominaisuuksia ja tulkintaa.

#### 3.2.1 Työpaikka- ja henkilörakenteiden muutoksista kertova hajotelma

Hajotelman lähtökohta on siis se, että rakennemuutokset määritellään keskiansioiden ja jatkajien ansioiden kasvun erotukseksi. Rakennemuutoskomponentit koostuvat kahdesta osasta: 1) työpaikkarakenteiden muutoksesta ja 2) henkilörakenteiden muutoksesta (jatkavien työpaikkojen sisällä).

Työpaikaksi määritellään tietyn yrityksen tietty ammattiryhmä. Työpaikkarakenteiden muutos kohottaa keskipalkkoja, jos korkeapalkkaisten työpaikkojen suhteellinen osuus kasvaa. Tämä voi tapahtua kolmella tavalla: 1) työmarkkinoille tulleet työpaikat ovat olleet keskimääräistä korkeapalkkaisempia, 2) työmarkkinoilta poistuneet työpaikat ovat olleet keskimääräistä matalapalkkaisempia tai 3) siten, että työllisyys on lisääntynyt korkeapalkkaisissa yrityksissä ja/tai ammattiryhmissä muita enemmän.

Toisaalta työpaikkojen keskipalkat ovat voineet muuttua niiden henkilörakenteiden muutoksen vuoksi. Työpaikkojen sisäisten henkilörakenteiden muutoksella on negatiivinen vaikutus, jos työpaikkaan rekrytoitujen uusien työntekijöiden palkkataso on keskimäärin matalampi kuin kyseisen työpaikan jatkajien palkkataso ja lähtevien palkkataso korkeampi kuin kyseiselle työpaikalle jäävien jatkajien palkkataso.

<sup>19</sup> Tämä osio perustuu kirjoitukseen Kauhanen ja Maliranta (2013).

Edellä mainitut työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosta kuvaavat komponentit ovat tärkeimmät rakennemuutoksen tekijät. Lisäksi hajotelmassa esiintyy niin sanottuja kovariansstermejä, jotka ovat eräänlaisia jäännöstermejä. Niiden ansiosta laskelma menee tarkasti umpeen<sup>20</sup> ja hajotelman keskeisillä komponenteilla on luonteva tulkinta. Toisaalta myös kovariansstermeillä on tulkintansa, mutta niiden vaikutus on yleisesti ottaen kuitenkin sangen pieni. Tästä syystä niitä ei juuri käsitellä tässä kirjoituksessa.

### 3.2.2 Palkansaajien liikkuvuutta kuvaava hajotelma

Miesten ja naisten erot liikkuvuudessa työmarkkinoiden sisällä sekä työllisyyden ja ei-työllisyyden välillä ovat herättäneet paljon keskustelua sukupuolten palkkaeroja käsittelevässä kirjallisuudessa (Manning ja Swaffield, 2008; Kauhanen ja Napari, 2009; Napari, 2009). Tässä toisessa hajotelmassa pureudutaan liikkuvuuden vaikutukseen miesten ja naisten keskimääräiseen ansiokehitykseen. Perusidea hajotelmassa on sama kuin edellä: rakennemuutokset ovat keskimääräisen ansioiden kasvun ja jatkajien ansioiden kasvun erotus. Tällä kertaa rakennemuutoksia analysoidaan palkansaajien liikkuvuuden perusteella. Tämä täydentää edellisiä tarkasteluja, sillä työpaikkarakenteet voivat muuttua vain työpaikan vaihtajien vuoksi. Tämä hajotelma kertoo, miten työpaikan vaihtajien palkat kohoavat verrattuna niihin, jotka jatkavat samassa työpaikassa. Palkansaajat voidaan jakaa kahteen pääryhmään:

1. jatkajiin, jotka siis ovat olleet saman yrityksen samoissa tehtävissä kahtena peräkkäisenä vuotena ja
2. vaihtajiin, eli muihin.

Vaihtajat voidaan jakaa vielä toisensa poissulkeviin osaryhmiin. Tässä esitettävissä laskelmissa on käytetty seuraavaa ryhmittelyä:

1. tehtävän vaihtajat: henkilöt, jotka työskentelevät samassa yrityksessä kuin edellisenä vuonna, mutta eri tehtävissä.
2. yrityksen vaihtajat: henkilöt, jotka työskentelevät samalla sektorilla kuin edellisenä vuonna, mutta eri yrityksessä
3. sektorin vaihtajat: henkilöt, jotka olivat työllisiä molempina vuosina, mutta olivat vaihtaneet sektoria
4. työllisyyden vaihtajat: henkilöt, jotka olivat työllisiä vain toisena vuonna.

Jos työpaikan vaihtamisen yleisyys eroaa miesten ja naisten välillä tai vaihtamisen palkkavaikutukset ovat erilaiset, välittyvät nämä erot sukupuolten keskimääräiseen ansiokehitykseen. Tämä hajotelma kertoo siis siitä, miten työntekijöiden liikkuvuus vaikuttaa samapalkkaisuuden tavoitteluun.

## 3.3 AINEISTO

Aineistona käytämme Tilastokeskuksen ns. FLEED-aineiston (yhdistetty työntekijä-työnantaja-aineisto) otosta, johon on liitetty palkkarakenneaineistosta henkilöiden palkka- ja ammattitietoja. Palkkaa mitataan säännöllisen työajan tuntipalkalla ja ammattia ISCO88-luokituksen 2-numerotasolla. Otos kattaa kolmanneksen työikäisestä työvoimasta, eli otos on edustava kaikkien sektoreiden (yksityinen sektori, valtio, kunta, seurakunta) osalta. FLEED-aineiston avulla voidaan päätellä kunkin palkansaajan työmarkkinatilanne kunakin vuonna. Palkkarakenneaineistosta ei saada tarvittavia palkkatietoja kaikille henkilöille. Laskelmiemme kannalta on kuitenkin olennaista, että FLEED-tietojen perusteella voidaan päätellä puut-

<sup>20</sup> Toisin sanoen jatkajien ansioiden kasvu ja rakennemuutoskomponentit summautuvat täsmälleen keskiansioiden kasvuksi.

tuuko palkkatietoa siksi, että henkilö ei kuulu otokseen vai siksi, että hän ei ollut työllinen. Tämä on tärkeää, jotta työpaikan (ja työllisyyden) vaihtajat voidaan identifioida oikein.<sup>21</sup>

Laskelmissa tarvittavat tiedot ovat periaatteessa saatavilla vuodesta 2004 vuoteen 2010. Laskelmien yhteydessä kävi kuitenkin ilmi, että tiedoissa on merkittäviä epätarkkuuksia ennen vuotta 2007 erityisesti julkisen sektorin osalta.<sup>22</sup>

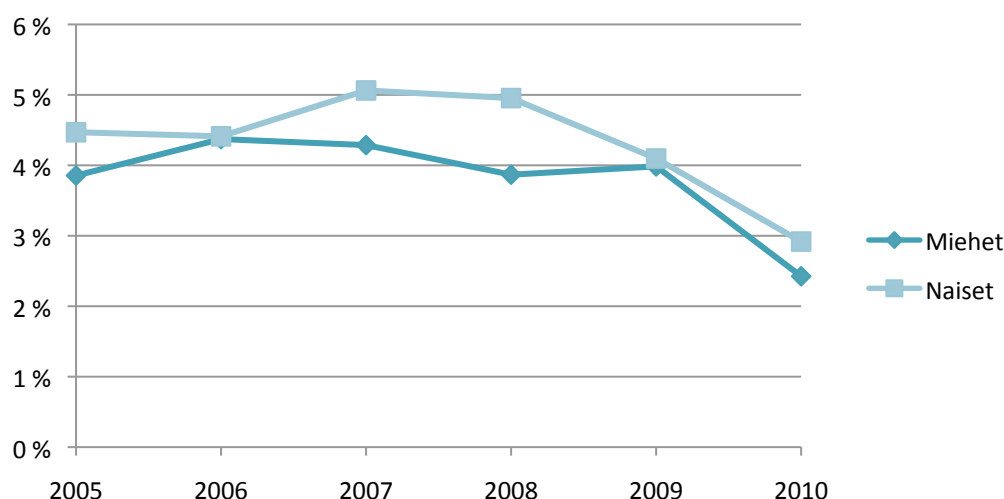
Seuraavassa osiossa tarkastellaan yksityistä sektoria, jolloin laskelmat voidaan tehdä käyttäen vuosien 2004–2010 tilastoja. Myöhemmissä tarkasteluissa huomioidaan myös julkinen sektori, jolloin tarkasteluajanjakso on 2007–2010. Rakennemuutosten tutkimiselle ajanjakso on otollinen, sillä talouskehityksessä tapahtui merkittävä käänne vuonna 2008, jolloin bruttokansantuote (BKT) supistui voimakkaasti. Tämän jälkeen kasvu on ollut melko vaimeaa ja vuonna 2012 tapahtui jälleen käänne huonompaan suuntaan. Merkittävässä suhdannekäänteissä työpaikka- ja henkilörakennemuutokset ovat tyypillisesti voimakkaampia.

### 3.4 KESKIMÄÄRÄINEN ANSIOIDEN KASVU JA RAKENNEMUUTOS

Hajotelman ymmärtämiseksi aloitamme tarkastelemalla keskiansioiden kasvua, jatkajien ansiokasvua ja rakennemuutoksen vaikutusta erikseen teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla.

#### 3.4.1 Teollisuus

Kuviossa 3.1 esitetään keskiansioiden vuosikasvu teollisuudessa erikseen miehille ja naisille vuosina 2005–2010. Kuvassa esimerkiksi vuoden 2005 kohdalla oleva luku kertoo ansioiden kasvun vuodesta 2004 vuoteen 2005. Ensimmäinen huomio kuvasta on se, että sukupuolten keskimääräiset ansioerot ovat kaventuneet, sillä naisten ansiokehitys on ollut hieman miesten ansiokehitystä nopeampaa joka vuonna. Ero oli suurimmillaan vuosina 2007 ja 2008. Kuvasta nähdään myös, että keskiansioiden nousu hidastui tultaessa talouskriisiin vuonna 2009.

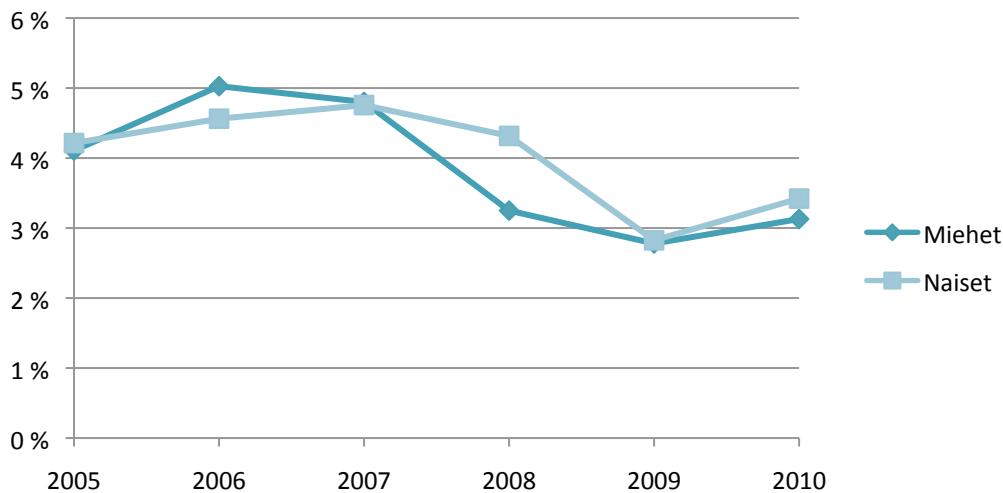


Kuvio 3.1 Keskiansioiden kasvu, teollisuus

21 Jos palkansaaja esimerkiksi on FLEED-aineiston mukaan työllinen vuonna  $t$ , mutta hänelle ei ole saatavilla palkkatietoa kyseisenä vuotena, palkansaaja jätetään kokonaan laskelmista laskettaessa palkkamutosta vuosien  $t-1$  ja  $t$  välillä. Sama henkilö voi kuitenkin olla laskelmissa mukana laskettaessa palkkojen muutosta vuosien  $t$  ja  $t+1$  välillä.

22 Julkisen sektorin luvut eivät ole muutenkaan täysin vertailukelpoisia yksityisen sektorin kanssa muun muassa siksi, että siellä yritys viittaa joko valtioon, kuntaan tai seurakuntaan. Eli valtiosektorin tapauksessa palkansaaja tulkitaan jatkajaksi silloinkin kun hän on vaihtanut virastoa, mutta työskentelee edelleen samassa ammatissa. Siksi pääosa tuloksista käsittelee yksityistä sektoria.

Seuraavaksi tarkastellaan jatkajien ansiokehitystä (kuvio 3.2). Tämä luku kertoo siis, kuinka nopeasti niiden ansiot ovat vuoden aikana kasvaneet, jotka työskentelivät edellisessä vuonna saman yrityksen samassa tehtävässä. Miehiä ja naisia tarkastellaan taas erikseen. Kuvasta nähdään, että vuotta 2006 lukuun ottamatta naisten ansiot ovat kasvaneet vähintään yhtä nopeasti kuin miesten ansiot. Ero oli naisten eduksi erityisen suuri vuonna 2008. Kuvasta nähdään myös, että talouskriisi hidasti myös jatkajien ansiokehitystä.



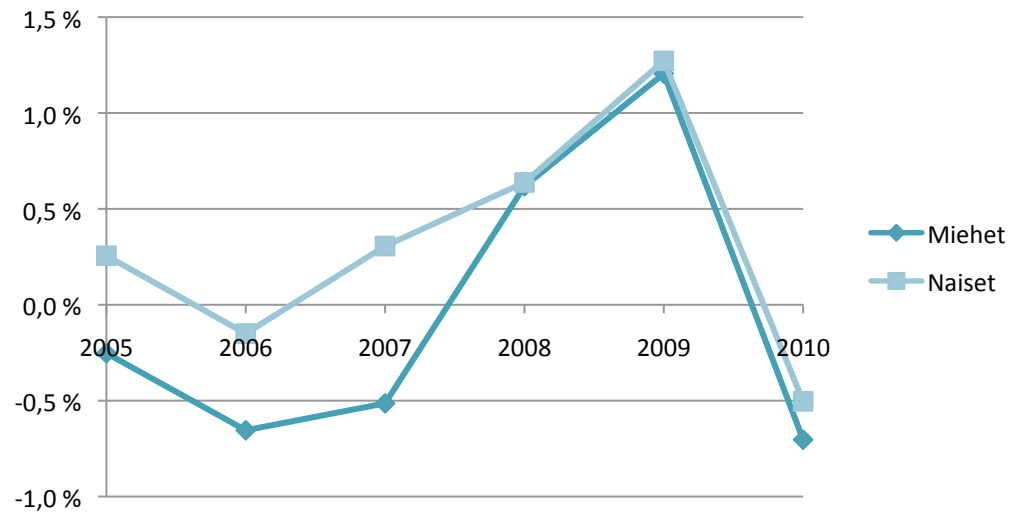
Kuvio 3.2 Jatkajat, teollisuus

Kuvioiden 3.1 ja 3.2 erotus kertoo rakennemuutoksen merkityksestä. Jos kuvat olisivat täysin samanlaiset, ei rakennemuutos vaikuttaisi keskiansioiden kasvuun lainkaan. Nopea silmäys kuitenkin paljastaa, että rakennemuutoksella on ollut vaikutusta.

Kuviossa 3.3 näytetään rakennemuutoksen vaikutus keskiansioiden kasvuun teollisuudessa vuosina 2005–2010. Ensimmäinen havainto kuvasta on se, että rakennemuutoksen merkitys oli korostunut vuosina 2008–2009, eli talouskriisin alkuvuosina. Esimerkiksi vuoden 2009 luku kertoo, että keskiansiot nousivat teollisuudessa yli yhden prosenttiyksikön rakennemuutoksista johtuen. Rakennemuutokset selittävät siis noin neljänneksen vuoden 2009 4 prosentin keskimääräisestä ansiokasvusta.

Toinen huomionarvoinen seikka on se, että rakennemuutos on vaikuttanut positiivisemmin naisten kuin miesten ansiokehitykseen. Rakennemuutokset ovat siis tukeneet samapalkkaisuustavoitteen saavuttamista. Keskimäärin vuosina 2005–2010 rakennemuutos nosti naisten keskiansioita 0.3 prosenttiyksikköä ja hidasti miesten keskimääräistä ansiokehitystä 0.05 prosenttiyksikköä.



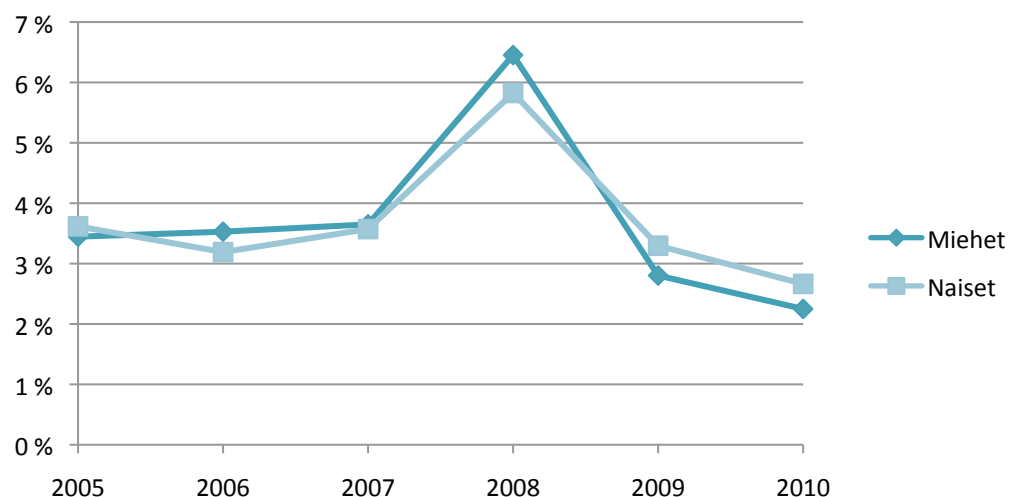


Kuvio 3.3 Rakennemuutos, teollisuus

Nämä kolme kuvaa kertovat siitä, että rakennemuutokset vaikuttavat keskiansioiden kehitykseen ja ovat siten vaikuttaneet myös samapalkkaisuustavoitteen saavuttamiseen. Nämä tulokset eivät kuitenkaan vielä kerro, mistä rakennemuutoksessa on ollut kyse: tuleeko vaikutus työpaikka- vai henkilörakenteiden muutoksen kautta ja mitkä ovat täsmälliset mekanismit. Näihin ilmiöihin palataan tuonnempana. Ensiksi kuitenkin katsotaan sama analyysi yksityisten palvelualojen osalta.

### 3.4.2 Yksityiset palvelualat

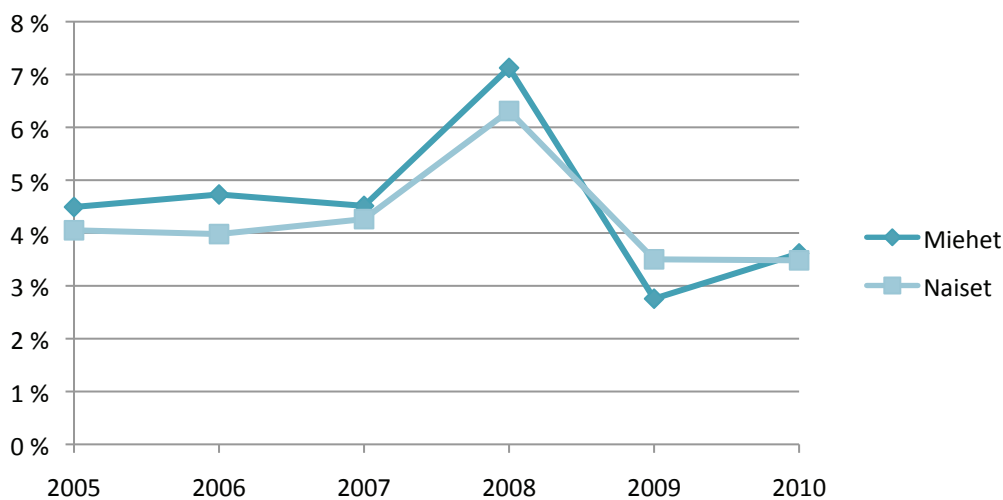
Kuviossa 3.4 esitetään keskiansioiden kasvu miehillä ja naisilla yksityisillä palvelualoilla vuosina 2005–2010. Kuvasta nähdään, että miesten ja naisten ansiot ovat kasvaneet suurin piirtein samaa vauhtia. Tarkemmat laskelmat osoittavat, että ansiokehitys on keskimäärin ollut samanlaista kahden desimaalin tarkkuudella. Huomionarvoista on myös ansioiden huomattavan nopea kasvu vuonna 2008.



Kuvio 3.4 Keskiansioiden kasvu, yksityiset palvelualat

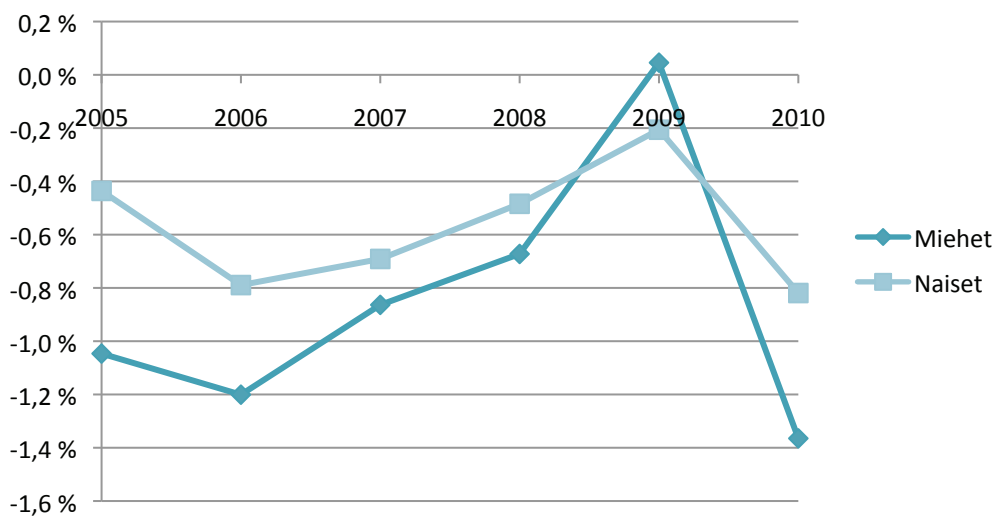
Keskiansioiden samankaltainen kasvu voi kuitenkin kätkeä taakseen erilaisia syitä. Kuviossa 3.5 esitetään jatkajien ansiokehitys yksityisillä palvelualoilla. Kuvasta nähdään, että tässä ryhmässä miesten ansiot ovat nousseet tyypillisesti naisten ansioita nopeammin. Tässäkin ku-

vassa näkyy vuoden 2008 kohdalla erittäin nopea ansioiden kasvu. Kuviossa 3.4 näkynyt suhdannevaihtelu tulee siis merkittävässä osin jatkajien ansiokehityksen suhdannevaihtelusta.



Kuvio 3.5 Jatkajat, yksityiset palvelualat

Kuviosta 3.6 nähdään, että rakennemuutoksella on hyvin erilainen rooli keskiansioiden kasvussa yksityisillä palvelualoilla kuin teollisuudessa: yksityisissä palveluissa rakennemuutos on hidastanut keskiansioiden kasvua. Rakennemuutoksen vaikutus keskiansioiden kasvuun on negatiivinen kaikkina vuosina sekä miehille että naisille, lukuun ottamatta vuotta 2009 miesten osalta. Tulos kertoo siitä, että matalapalkkaisten töiden osuus on palvelualoilla kasvanut.



Kuvio 3.6 Rakennemuutos, yksityiset palvelualat

Kuviosta 3.6 nähdään myös, että palveluissa rakennemuutos on nopeuttanut samapalkkaisuuden tavoittelua. Rakennemuutoksen vaikutus naisten ansiokehitykseen on ollut suurempi (vähemmän negatiivinen) kuin miehillä. Vuosi 2009 on ainoa poikkeus. Keskimäärin vuosina 2005–2010 rakennemuutokset hidastivat miesten keskimääräistä ansiokehitystä 0.85 prosenttiyksikköä, kun taas naisille vastaava luku oli 0.57 eli selvästi alhaisempi.

3.4.3 Keskimääräinen ansioiden kasvu ja rakennemuutos: yhteenveto  
Edelliset analyysit kertovat rakennemuutosten merkityksestä keskiansioiden kehityksessä yksityisellä sektorilla. Keskiansioiden kasvu jaettiin kahteen osaan: jatkajien ansiokehitykseen ja rakennemuutokseen. Teollisuudessa nähtiin, että naisten ansiot ovat kasvaneet miesten ansiota nopeammin. Sukupuolten keskimääräiset palkkaerot siis pienenevät. Jatkajien palkkakehitys oli naisilla miehiä nopeampaa ja rakennemuutoskin nosti naisten keskiansioita miehiä nopeammin.

Yksityisillä palvelualoilla tilanne oli erilainen. Keskiansioiden kasvu oli miehillä hieman naisia nopeampaa, joskin ero oli hyvin pieni. Samankaltainen keskiansioiden kehitys kätki kuitenkin taakseen sen, että jatkajien osalta miesten palkkakehitys oli naisia nopeampaa, mutta rakennemuutos puolestaan laski naisten palkkoja vähemmän. Nämä vastakkaisiin suuntiin vaikuttaneet tekijät johtivat siihen, että keskiansioiden kasvu oli lopulta melko samankaltaista eikä samapalkkaisuustavoitetta lähestytty.

Nämä analyysit kertovat rakennemuutoksen vaikutuksesta keskiansioiden kehitykseen, mutta eivät valota lainkaan sitä mistä rakennemuutoksessa on kyse. Johtuvatko palkkavaihtuukset pääosin työpaikkarakenteiden muutoksesta vai henkilörakenteiden muutoksesta? Kuinka työpaikkojen syntyminen ja häviäminen vaikuttaa keskiansioiden kehitykseen? Mitä kanavia pitkin työntekijöiden liikkuvuus vaikuttaa keskiansioiden kasvuun? Näihin kysymyksiin paneudutaan tarkemmin seuraavissa osioissa.

## 3.5 KESKIANSIOIDEN KASVUN RAKENNEMUUTOSKOMONENTIT

Tässä osiossa tutkitaan rakennemuutoksia yksityiskohtaisemmin. Edellä kuvattu rakennemuutosten vaikutus keskiansioiden kehitykseen eritellään työpaikka- ja henkilörakenteiden muutoksiin. Hajotelmassa tehdään siis ero työpaikkojen (määriteltynä yrityksen ja ammattiryhmän perusteella) rakenteen muutoksen ja työpaikkojen sisäisten henkilörakenteiden muutoksen välillä.

Sekä työpaikka- että henkilörakenteiden muutokset jaetaan kolmeen osaan: tulijoihin, lähtijöihin ja osuussiirtymään. Tarkastelut tehdään neljälle eri talouden sektorille vuosina 2008–2010. Näihin vuosiin rajoittuminen johtuu julkisten palveluiden tilastoihin vuosina 2005–2007 liittyvistä ongelmista.

### 3.5.1 Työpaikka- ja henkilörakenteiden merkitys

Taulukossa 3.1 esitetään keskiansioiden kasvun hajotelma rakennemuutoskomponenttien mukaan. Taulukon 3.1 ensimmäisestä sarakkeesta nähdään, että naisten keskiansiot ovat nousseet kaikilla sektoreilla miehiä nopeammin. Esimerkiksi teollisuudessa naisten palkat nousivat 3.99 prosenttia ja miesten 3.43 tarkasteluajanjaksolla. Tilanne on sama jatkajien osalta, lukuun ottamatta yksityisiä palveluita (sarake 2). Tosin tällä sektorilla sukupuolten välinen ero palkkakasvussa on hyvin pieni (0.1 prosenttiyksikköä). Sarakkeesta 6 nähdään, että rakennemuutokset ovat nostaneet keskiansioita teollisuudessa, mutta muilla sektoreilla vaikutus on ollut päinvastainen. Lisäksi rakennemuutos on tukenut samapalkkaisuustavoitteen saavuttamista kaikilla sektoreilla tällä aikaperiodilla. Esimerkiksi teollisuudessa rakennemuutos on nostanut naisten keskiansioita 0.44 prosenttiyksikköä miesten vastaavan luvun ollessa 0.36. Muilla sektoreilla rakennemuutos on laskenut naisten keskiansioita vähemmän kuin miesten.

Taulukko 3.1 Keskiansioiden kasvun hajotelma rakennemuutosten mukaan (%), vuodet 2008–2010

				Rakennemuutokset			
		Keskipalkat (1)	Jatkajat (2)	Työpaikat (3)	Henkilöt (4)	Kovarianssi (5)	Yhteensä (6)
Teollisuus	Miehet	3.43	3.06	0.74	-0.33	-0.05	0.36
	Naiset	3.99	3.55	0.95	-0.44	-0.07	0.44
Rakentaminen	Miehet	4.08	4.26	0.32	-0.53	0.02	-0.19
	Naiset	4.49	4.63	0.23	-0.47	0.10	-0.14
Yksityiset palvelut	Miehet	3.83	4.48	-0.75	-0.05	0.16	-0.64
	Naiset	3.93	4.38	-0.90	0.28	0.17	-0.45
Julkiset palvelut	Miehet	2.16	3.05	-0.94	-0.96	1.01	-0.89
	Naiset	3.26	3.53	-0.06	-0.27	0.07	-0.27

Työpaikka- ja henkilörakenteiden muutokset voivat vaikuttaa keskiansioiden kasvuun hyvin eri tavoin. Taulukon 3.1 kolmannesta sarakkeesta nähdään, että teollisuudessa ja rakentamisessa työpaikkarakenteiden muutokset ovat nostaneet keskiansioita, kun taas palveluissa vaikutus on ollut päinvastainen. Työpaikkarakenteiden muutos nostaa keskiansioita jos työmarkkinoilta poistuvat työpaikat ovat keskimääräistä matalapalkkaisempia, tai markkinoille syntyvät työpaikat ovat keskimääräistä korkeampipalkkaisia, tai siten että keskimääräistä korkeampipalkkaiset työpaikat lisäävät työllisyyttä muita nopeammin. Palvelualoilla kehitys on siis ollut päinvastainen.

Työpaikkarakenteiden muutoksella on huomattava vaikutus keskiansioiden kasvuun. Esi-merkiksi teollisuudessa miesten osalta 0.74 prosenttiyksikköä keskiansioiden vuosikasvusta (3.43) on tullut siitä, että työpaikkarakenteet ovat muuttuneet palkkojen nousua tukevalla tavalla. Naisten osalta työpaikkarakenteiden muutos on teollisuudessa nostanut keskiansioita vielä enemmän, 0.95 prosenttiyksikköä. Työpaikkarakenteiden muutos on tukenut samapalkkaisuustavoitteen saavuttamista teollisuudessa ja julkisissa palveluissa. Muilla tarkastelluilla sektoreilla työpaikkarakenteiden muutos on suosinut miesten palkkakehitystä.

Henkilörakenteiden muutoksella on puolestaan ollut negatiivinen vaikutus keskiansioiden kasvuun kaikilla sektoreilla sekä miehille että naisille lukuun ottamatta yksityisiä palveluita naisten osalta. Henkilörakenteet muuttuvat lähinnä tulijoiden ja lähtijöiden kautta. Jos tiettyyn yritykseen tiettyyn tehtävään tulijat ovat keskimääräistä matalapalkkaisempia, on henkilörakenteiden muutoksella keskiansioiden kasvua hillitsevä vaikutus. Samoin jos poistujat ovat keskimääräistä korkeampipalkkaisia, niin keskiansioiden kasvu hidastuu.

Samapalkkaisuuteen henkilörakenteiden muutos vaikuttaa eri tavoin eri sektoreilla. Teollisuudessa henkilörakenteiden muutos on hidastanut naisten palkkakehitystä enemmän kuin miesten. Muilla sektoreilla vaikutus on ollut päinvastainen. Yksityisissä palveluissa henkilörakenteiden muutos on jopa nostanut naisten keskiansioiden kasvua. Tämän tuloksen tarkempiin syihin palataan taulukon 3.2 käsittelyn yhteydessä.

Taulukon 3.1 sarakke 5 näyttää viimeisen rakennemuutoskomponentin, niin sanotut kovarianssitermit. Kuten edellä todettiin, näiden empiirinen merkitys on tyypillisesti vähäinen. Kauhanen ja Maliranta (2012) osoittavat, että näin tulisi ollakin. Julkisissa palveluissa miesten osalta kovarianssitermit saavat kuitenkin suuren arvon (1.01), mikä luultavasti johtuu tätä sektoria koskevan tilastoaineiston ongelmista. Myös tähän palataan tarkemmin taulukon 3.2 käsittelyn yhteydessä.

### 3.5.2 Työpaikka- ja henkilörakennemuutosten osatekijät

Taulukossa 3.1 nähtyjen työpaikka- ja henkilörakenteiden vaikutuksen taakse kätkeytyy kolme erilaista mekanismia, joiden kautta nämä rakenteet muuttuvat. Sekä työpaikka- että henkilörakenteet voivat muuttua tulijoiden, lähtijöiden ja osuussiirtymän, eli havaintoyksiköiden painoarvon muuttumisen kautta. Taulukossa 3.2 käsitellään näitä rakennemuutosten osatekijöitä.

Taulukon 3.2 yläosa keskittyy työpaikkarakenteiden muutokseen. Taulukon tulosten ymmärtämiseksi katsotaan esimerkkinä naisia teollisuudessa. Kuten Taulukossa 3.1 nähtiin, työpaikkarakenteiden muutos on nostanut naisten keskiansioita teollisuudessa 0.95 prosenttiyksikköä. Tämä luku löytyy myös Taulukon 3.2 sarakkeesta 1. Uudet työpaikat ovat hidastaneet ansioiden kasvua, eli ne ovat olleet keskimääräistä matalapalkkaisempia. Myös poistuvat työpaikat ovat olleet keskimääräistä matalapalkkaisempia, sillä poistuessaan ne ovat kiihdyttäneet ansioiden kasvua. Uusien ja poistuvien työpaikkojen nettovaikutus on hieman nostanut naisten keskiansioita ( $-2.45+2.57=0.12$ ). Sarakkeen 4 osuussiirtymän positiivinen luku (0.82) tarkoittaa sitä, että keskimääräistä korkeampipalkkaiset työpaikat ovat kasvaneet työpanoksella mitattuna muita nopeammin. Niiden osuus teollisuudessa tehtävistä työtunneista on siis kasvanut. Tällä on ollut merkittävä vaikutus naisten keskiansioiden kasvuun. Vertailtaessa naisia miehiin teollisuuden osalta huomataan, että osuussiirtymällä on ollut miehillä olennaisesti pienempi vaikutus (0.21) kuin naisilla, kun taas uusien ja poistuvien työpaikkojen nettovaikutus on ollut suurempi ( $-0.95+1.48=0.53$ ). Keskeinen johtopäätös on se, että työpaikkarakenteiden muutos on erilaista miesten ja naisten osalta. Kokonaisuudessaan se on ollut teollisuuden naisille hieman myönteisempi kuin sektorin miehille.

Työpaikkarakenteiden muutoksen osatekijöiden merkitys vaihtelee voimakkaasti myös eri sektoreiden välillä. Yksityiset palvelut ovat erityisen kiinnostavia tässä suhteessa. Tällä sektorilla sekä miehillä että naisilla uudet ja poistuvat työpaikat ovat olleet keskimääräistä korkeampipalkkaisia, kun teollisuudessa tilanne oli päinvastainen. Osuussiirtymät puolestaan ovat voimakkaasti negatiivisia, eli keskimääräistä matalapalkkaisemmat työpaikat ovat kasvaneet nopeimmin. Yhteensä työpaikkarakenteiden muutos on laskenut naisten keskiansioita enemmän kuin miesten.

Julkisissa palveluissa työpaikkarakenteiden muutos on hidastanut erityisesti miesten keskiansioiden nousua. Tämä johtuu pääosin siitä, että uudet työpaikat ovat olleet huomattavasti keskimääräistä matalapalkkaisempia. Poistuvien työpaikkojen osuus on ollut sen sijaan vain vähäinen. Myös naisten osalta havaitaan, että syntyneet työpaikat ovat olleet huomattavasti keskimääräistä matalapalkkaisempia, mutta samanaikaisesti keskimääräistä korkeampipalkkaiset työpaikat ovat kasvattaneet osuutta työtunneista (sarake 4). Naisten osalta siis työpaikkarakenteiden kokonaisvaikutus on pieni, koska uusien työpaikkojen ja osuussiirtymien vaikutukset kumoavat toisensa.

**Taulukko 3.2 Työpaikka- ja henkilörakennemuutosten osatekijät (%), vuodet 2008–2010**

Työpaikkarakenteet		Yhteensä (1)	Uudet (2)	Poistuvat (3)	Osuussiirtymät (4)
Teollisuus	Miehet	0.74	-0.95	1.48	0.21
	Naiset	0.95	-2.45	2.57	0.82
Rakentaminen	Miehet	0.32	0.28	0.41	-0.37
	Naiset	0.23	-1.18	1.16	0.26
Yksityiset palvelut	Miehet	-0.75	1.68	-1.19	-1.24
	Naiset	-0.90	2.17	-1.76	-1.32
Julkiset palvelut	Miehet	-0.94	-0.84	0.05	-0.15
	Naiset	-0.06	-2.00	0.01	1.93
Henkilörakenteet		Yhteensä (1)	Tulijat (2)	Lähtijät (3)	Osuussiirtymät (4)
Teollisuus	Miehet	-0.33	-0.65	0.33	-0.01
	Naiset	-0.44	-0.78	0.34	0.00
Rakentaminen	Miehet	-0.53	-1.01	0.49	0.00
	Naiset	-0.47	-0.76	0.27	0.02
Yksityiset palvelut	Miehet	-0.05	-0.36	0.34	-0.03
	Naiset	0.28	-0.15	0.46	-0.03
Julkiset palvelut	Miehet	-0.96	-1.37	0.79	-0.38
	Naiset	-0.27	-1.19	1.00	-0.09

Taulukon 3.2 alaosassa tarkastellaan, miten henkilörakenteiden muutokset ovat vaikuttaneet keskiansioiden vuosikasvuun. Taulukon tulkinnan havainnollistamiseksi katsotaan jälleen teollisuuden naisia esimerkkitapauksena. Kuten taulukossa 3.1 nähtiin, henkilörakenteiden muutos on hidastanut naisten keskiansioiden kasvua 0.44 prosenttiyksikköä. Uuteen työpaikkaan tulevat henkilöt ovat keskimääräistä matalapalkkaisempia, kuten sarakkeesta 2 nähdään. Tämä on luonnollista, sillä tyypillisesti uudet työntekijät sijoittuvat uudessa tehtävässään palkkahaitarin keskiarvon alapuolelle. Myös lähtijät ovat keskimääräistä matalapalkkaisempia, joten heidän lähdöllään on keskiansioita nostava vaikutus (sarake 3). Tulijoiden ja lähtijöiden nettovaikutus on kuitenkin negatiivinen, sillä tulijoiden vaikutus ansiokehitykseen (-0.78) on itseisarvoltaan suurempi kuin lähtijöiden (0.34). Osuussiirtymän vaikutus on nolla. Tämän luvun pitäisikin olla lähellä nollaa. Se olisi positiivinen siinä tapauksessa, että korkeapalkkaisten osuus työtunneista olisi kasvanut jatkavien henkilöiden keskuudessa. Yksilötasolla säännölliset työtunnit vaihtelevat kuitenkin melko vähän vuodesta toiseen, joten tällainen tilanne vaikuttaa käytännössä epätodennäköiseltä.

Miesten ja naisten vertailu teollisuuden osalta osoittaa, että henkilörakenteiden muutokset aiheuttavat suurin piirtein samankaltaisia muutoksia keskimääräiseen ansiokehitykseen. Naisilla tulijoiden vaikutus on kuitenkin jonkin verran negatiivisempi.

Muiden sektoreiden tuloksista nousee esille yksityiset palvelut, joissa naisten osalta henkilörakenteiden muutos on nopeuttanut keskiansioiden nousua. Tämän taulukon tulokset kertovat, mistä tämä johtuu. Osittain tulos johtuu siitä, että tulijoiden vaikutus keskiansioiden muutokseen on ollut pienempi kuin muilla aloilla tai esimerkiksi miehillä yksityisissä palveluissa. Tulijat ovat sijoittuneet siis lähemmäksi palkkajakauman keskikohtaa kuin muilla aloilla. Lisäksi lähtijät ovat olleet matalapalkkaisempia kuin useissa muissa tarkasteluissa tapauksissa.

Henkilörakenteiden muutoksella on ollut erityisen negatiivinen merkitys keskiansioiden kasvuun miehillä julkisissa palveluissa. Tähän on ollut kaksi syytä. Ensiksi, tulijat ovat olleet erittäin pienipalkkaisia työpaikan keskiarvoon verrattuna. Toiseksi, osuussiirtymäkomponentti saa ison negatiivisen arvon, mikä tarkoittaa sitä, että matalapalkkaisten osuus työtunneista on kasvanut voimakkaasti jatkajien keskuudessa. Kuten edellä todettiin, tällainen tilanne vaikuttaa hyvin epätodennäköiseltä. Luultavasti kyse onkin aineistoon liittyvistä ongelmista, erityisesti työtuntien tilastoinnin osalta.

### 3.5.3 Yhteenveto työpaikka- ja henkilörakennemuutosten vaikutuksista

Taulukoiden 3.1 ja 3.2 keskeiset tulokset voidaan tiivistää seuraavasti. Kaikilla tarkastelluilla sektoreilla naisten keskiansiot ovat kasvaneet miesten keskiansioita nopeammin. Tilanne on ollut samanlainen myös tarkasteltaessa ”jatkajia” eli samalla työnantajalla samassa ammatissa jatkavia, lukuun ottamatta yksityistä palvelusektoria. Rakennemuutokset kokonaisuudessaan ovat tukeneet samapalkkaisuuden toteutumista kaikilla sektoreilla.

Työpaikka- ja henkilörakenteiden muutoksilla on erilaisia vaikutuksia eri sektoreilla ja vaikutukset vaihtelevat myös sukupuolittain. Sama pätee myös työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosten osatekijöille. Tämä tarkoittaa sitä, että rakennemuutosten vaikutusten ennakointi on hankalaa. Ei voida sanoa, että työpaikkarakenteiden muutos nostaa keskiansioita tai että työpaikkarakenteiden muutos parantaisi samapalkkaisuutta. Vaikutukset vaihtelevat sektoreittain ja luultavasti myös ajanjaksoittain. Tässä luvussa tarkasteltava ajanjakso on lyhyt, joten tässä ei voida pureutua siihen, miten vaikutukset muuttuvat ajassa. Lisäksi ajankohta edustaa talouskriisin alkuvuosia.

### 3.6 PALKANSAAJIEN LIIKKUVUUDEN MERKITYS

Edellä kuvattiin rakennemuutosten vaikutusta miesten ja naisten keskiansioiden kasvuun työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosten kautta. Nyt siirrytään tarkastelemaan täydentävää tapaa katsoa rakennemuutoksia. Tässä keskiansioiden kasvun ja jatkajien ansiokasvun erotus hajotetaan palkansaaajien liikkuvuuden mukaan. Tämä hajotelma valottaa työmarkkinaliikkuvuuden sukupuolierojen merkitystä keskiansioiden kasvun kannalta.

Taulukko 3.3 Keskiansioiden kasvun hajotelma työntekijöiden liikkuvuuden mukaan, vuodet 2008-2010

		Jatkajat			Vaihtajat				
		Keski- tulot (1)	Ansiot (2)	Rakenne (3)	Tehtävä (4)	Työn- antaja (5)	Toimiala (6)	Työllis- yys (7)	Kovari- anssi (8)
Teollisuus	Miehet	3.43	3.05	0.00	0.14	0.03	0.13	0.08	-0.02
	Naiset	3.99	3.52	0.00	0.04	0.03	0.08	0.27	0.04
Rakentaminen	Miehet	4.08	4.35	0.00	0.10	0.06	-0.02	-0.29	-0.12
	Naiset	4.49	4.69	-0.01	0.06	0.05	0.01	-0.23	-0.10
Yksityiset palvelut	Miehet	3.83	4.50	-0.06	0.12	0.03	-0.07	-0.70	0.01
	Naiset	3.93	4.43	-0.04	0.11	0.02	0.01	-0.67	0.06
Julkiset palvelut	Miehet	2.16	2.85	-0.74	0.14	0.01	-0.06	-0.73	0.68
	Naiset	3.26	3.49	-0.03	0.12	0.03	-0.04	-0.40	0.10

Taulukon 3.3 lukujen ymmärtämiseksi käytetään jälleen esimerkkinä teollisuuden naisia. Ensimmäisessä sarakkeessa on keskiansioiden kasvu, joka on luonnollisesti sama luku kuin taulukossa 3.1. Toisessa sarakkeessa on jatkajien ansioiden kasvu. Tämä luku poikkeaa hieman taulukon 3.1 luvusta, johtuen hieman erilaisesta henkilöiden painotuksesta näissä kahdessa hajotelmassa. Erot ovat kuitenkin pieniä, eikä keskeinen johtopäätös esimerkiksi sukupuolieroista jatkajien ansiokasvussa muutu. Sarakkeen kolme jatkajien rakennemuutoskomponentti on nolla, kuten sen pitäisikin olla, kuten taulukon 3.1 osalta jo todettiin.

Taulukon 3.3 keskeisimmät tulokset ovat sarakkeissa 4-7. Neljännestä sarakkeesta nähdään, että keskiansiot ovat kasvaneet 0.04 prosenttiyksikköä johtuen palkansaaajien liikkumisesta tehtävästä toiseen pysyen kuitenkin samalla työnantajalla. Positiivinen arvo kertoo siitä, että tehtävää vaihtaneiden ansiokehitys on ollut nopeampaa kuin samassa tehtävässä jatkaneiden. Luku on kuitenkin selkeästi pienempi kuin miehillä teollisuudessa. Taulukosta 3.4 nähdään, että naiset vaihtavat teollisuudessa tehtävää samalla työnantajalla miehiä selvästi useammin. Kaikista työtunneista tehtävää vaihtaneiden osuus on naisilla 22.6 %, kun miehillä vastaava luku on 15.0 %.

Teollisuudessa yrityksestä toiseen vaihtaneiden vaikutus keskiansioiden kasvuun on naisilla ollut 0.03 prosenttiyksikköä. Tämä luku on samansuuruinen myös miehillä ja yritystä vaihtaneiden osuus työtunneistakin on miehillä ja naisilla samansuuruinen (Taulukko 3.4).

**Taulukko 3.4 Vaihatajien työntuntiosuudet**

Työntuntien osuus (%)		Tehtävä	Yritys	Toimiala	Työllisyys	Kaikki
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Teollisuus	Miehet	15.0	3.3	2.6	4.4	25.2
	Naiset	22.6	3.4	2.6	5.1	33.8
Rakentaminen	Miehet	10.3	5.8	5.8	7.4	29.5
	Naiset	17.0	8.2	6.0	6.4	37.7
Yksityiset palvelut	Miehet	21.1	7.5	2.3	4.6	35.5
	Naiset	18.9	6.1	2.4	4.9	32.2
Julkiset palvelut	Miehet	17.3	1.0	1.3	3.8	23.4
	Naiset	17.0	1.4	1.2	4.2	23.8

Toimialaa vaihtaneiden kontribuutio ansioiden kasvuun on ollut 0.08 prosenttiyksikköä. Tämä tarkoittaa siis sitä, että joko toimialalta lähteneet ovat olleet keskimääräistä matalapalkkaisempia tai toimialalle tulleet ovat olleet keskimääräistä korkeampipalkkaisia. Vertaillen teollisuuden miehiin osoittaa, että miehillä toimialaa vaihtaneilla on ollut huomattavasti suurempi vaikutus keskiansioiden kasvuun, 0.13 prosenttiyksikköä.

Suurin ero sukupuolten välille syntyy kuitenkin työllisyyden ja ei-työllisyyden välillä liikkumisesta. Tämä ryhmä koostuu siis henkilöistä, jotka ovat työllisiä vain toisena vuotena tarkasteltavassa vuosiparissa. Tämän ryhmän vaikutus naisten keskiansioihin on ollut 0.27 prosenttiyksikköä. Positiivinen luku kertoo siitä, että joko työllisyydestä poistuneet ovat olleet keskimääräistä matalapalkkaisempia tai että työllisyyteen tulleet ovat olleet keskimääräistä korkeampipalkkaisia. Miehillä vastaava luku on vain 0.08 prosenttiyksikköä.

Tarkasteltaessa taulukon 3.3 muita sektoreita voidaan tehdä seuraavia huomioita. Ensiksi, tehtävää ja yritystä vaihtaneiden vaikutus keskiansioiden kasvuun on kaikilla sektoreilla positiivinen sekä miehille että naisille. Tehtävää vaihtaneiden vaikutus on miehillä hieman suurempi kaikilla sektoreilla. Työnantajaa vaihtaneiden osalta ansiovaikutus on miehillä suurempi tai vähintään yhtä suuri kuin naisilla kaikilla muilla sektoreilla paitsi julkisissa palveluissa. Toimialaa vaihtaneiden osalta tilanne ei ole yhtä selkeä, jopa ansiovaikutuksen etumerkki vaihtelee eri sektoreiden välillä.

Työllisyysstatusta vaihtaneiden vaikutus on negatiivinen kaikilla muilla sektoreilla paitsi teollisuudessa. Tämän ryhmän vaikutus ansioiden kasvuun on kaikilla sektoreilla naisilla suotuisampaa kuin miehillä. Niilläkin sektoreilla, joissa tämän ryhmän vaikutus hidastaa keskiansioiden kehitystä, on vaikutus naisilla vähemmän negatiivinen miehiin verrattuna.

### 3.6.1 Jatkajien ansioiden kasvu ammattiryhmittäin

Edellä nähtiin, että jatkajien keskuudessa naisten ansioiden kehitys on ollut nopeampaa kuin miesten kaikilla muilla sektoreilla paitsi yksityisissä palveluissa. Seuraavaksi tarkastellaan jatkajia ammattiryhmittäin. Taulukossa 3.5 palkansaajat on luokiteltu kolmeen ryhmään: 1) ”ylimpiin” ammattiryhmiin (johtajat ja erityisasiantuntijat), 2) ”keskiryhmiin” (asiantuntijat ja toimistohenkilöstö) ja 3) ”alimpiin” (muut ammattiryhmät). Kaikkien jatkajien ansiokasvu on näiden kolmen ryhmän painotettu keskimääräinen kasvuvauhti. Kutakin ryhmää on painotettu sen työntuntiosuudella, mikä on esitetty taulukon alemmassa osassa.

Taulukosta 3.5 nähdään, että teollisuudessa naisten ansiot ovat kasvaneet miehiä nopeammin kaikissa kolmessa ammattiryhmässä. Rakentamisessa naisten ansiot ovat kasvaneet miehiä nopeammin muissa paitsi keskimmaisessa ryhmässä. Tässä ryhmässä on huomattavasti suurempi osuus naisista kuin miehistä. Yksityisissä palveluissa naisten ansiot ovat kasvaneet miehiä nopeammin kahdessa ylimmässä ryhmässä, mutta hitaammin alimmassa



ryhmässä. Taulukon 3.5 alaosasta nähdään, että 71 % naisista ja 57 % miehistä kuuluu tähän ammattihierarkian alimpaan ryhmään. Julkisissa palveluissa miesten ansiot ovat nousseet naisia nopeammin kahdessa alimmassa ryhmässä. Ylimmässä ryhmässä, johon kuuluu 41 % naisista, on naisten ansioiden kasvu ollut nopeampaa.

**Taulukko 3.5 Ansioiden kasvu ja työtuntien osuus ammattiryhmittäin**

Ansioiden kasvu (%)		Ammattiryhmä			
		Kaikki (1)	"Ylin" (2)	"Keski" (3)	"Alin" (4)
Teollisuus	Miehet	3.05	3.24	3.44	2.86
	Naiset	3.52	3.75	4.08	3.19
Rakentaminen	Miehet	4.35	4.02	4.55	4.36
	Naiset	4.69	4.55	4.38	4.99
Yksityiset palvelut	Miehet	4.50	4.18	4.91	4.48
	Naiset	4.43	4.64	5.25	4.20
Julkiset palvelut	Miehet	2.85	1.52	5.00	4.79
	Naiset	3.49	1.86	4.79	4.46

Työtuntien osuus (%)		Ammattiryhmä			
		Kaikki	Ylin	Keski	Alin
Teollisuus	Miehet	100	21.5	19.3	59.2
	Naiset	100	19.7	24.5	55.8
Rakentaminen	Miehet	100	12.8	13.9	73.3
	Naiset	100	18.1	35.1	46.8
Yksityiset palvelut	Miehet	100	22.8	20.7	56.5
	Naiset	100	11.8	17.3	70.9
Julkiset palvelut	Miehet	100	60.3	15.9	23.8
	Naiset	100	40.6	26.8	32.7

### 3.6.2 Vaihtajien ansiokasvun ero jatkajiin verrattuna

Taulukosta 3.3 nähtiin, että "vaihtajien" rooli eri sektoreiden keskiansioiden kehitykseen vaihtelee huomattavasti sukupuolittain. Taulukosta ei voi kuitenkaan suoraan päätellä työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutusten eroja sukupuolten tai sektoreiden välillä, sillä vaikutus riippuu sekä liikkujien määrästä että liikkujien ansioista suhteessa jatkajiin. Seuraavaksi tarkastellaan, johtuuko vaihtajien roolin vaihtelu sukupuolittain eroista liikkuvuudessa vai liikkujien palkoista suhteessa jatkajiin.

Taulukossa 3.6 on laskettu erityyppisten vaihtajien ansioiden lisäkasvu verrattuna jatkajiin. Tietyn vaihtajaryhmän nopea ansiokehitys näkyy siten, että lähtijöiden palkka suhteessa jatkajiin on korkeampi heidän lähtiessään kuin aloittaessaan. Taulukkoa on helpointa lukea sarakkeittain. Ensimmäinen sarake kertoo tehtävää vaihtaneiden (mutta yrityksessä jatkaneiden) ansioiden kasvun erosta verrattuna jatkajiin. Ensimmäisestä sarakkeesta nähdään, että tehtävien vaihto yrityksessä kiihdyttää ansiokehitystä enemmän miesten kuin naisten keskuudessa kaikilla tarkastelluilla sektoreilla. Ero on merkittävin teollisuudessa ja rakentamisessa, kun taas yksityisissä palveluissa ero on mitätön.

Taulukon 3.6 alaosasta nähdään, että naiset vaihtavat miehiä useammin tehtäviä samalla työnantajalla juuri teollisuudessa ja rakentamisessa, jossa liikkujien ansioeroissa verrattuna jatkajiin oli suurimmat erot miesten ja naisten välillä.

Myös työnantajaa vaihtaneiden ansiokehitys on nopeampaa kuin jatkajien (sarake 2). Miehillä vaikutus on suurempi kuin naisilla kaikilla muilla sektoreilla paitsi julkisissa palveluissa. Taulukon 3.6 alaosasta nähdään, että työnantajaa vaihdetaan harvemmin kuin työ-

tehtävää. Miehet vaihtavat työnantajaa naisia useammin yksityisissä palveluissa, kun muilla sektoreilla tilanne on päinvastainen.

Sukupuolierot vaihtajien merkityksessä sektorien ansiokehitykselle vaihtelevat siis pitkälti johtuen liikkujien ansioiden kasvun erosta jatkajiin verrattuna. Tässä tutkimuksessa ei voida arvioida mistä erot johtuvat, mutta tulokset ovat sopusoinnussa kansainvälisten tutkimusten kanssa, joissa on havaittu työmarkkinaliikkuvuuden syiden poikkeavan miesten ja naisten välillä. Miesten liikkuvuuden taustalla on tyypillisemmin raha, kun taas naisilla liikkuvuus liittyy useammin ei-rahallisiin seikkoihin, kuten perhesyihin (Keith ja McWilliams, 1999; Manning, 2003). Sukupuolierot liikkujien ansiokasvussa ei välttämättä tarkoita sitä, että esimerkiksi ylennyksestä saatava palkankorotus olisi eri suuruinen miehillä ja naisilla, vaan saattaa johtua siitä että tehtävien vaihdot ovat miesten osalta useammin ylennyksiä ja naisilla esimerkiksi horinsontaalista liikkuvuutta. Aiempi teollisuuden toimihenkilöitä koskeva tutkimus miesten ja naisten työurista osoittikin, että liikkuvuuden palkkavaikutukset ovat miehillä ja naisilla yhtä suuret, mutta miehet ylenevät naisia useammin (Kauhanen ja Napari, 2009). Sukupuolierot urakehityksessä ovatkin eräs merkittävä tekijä sukupuolten palkkaerojen taustalla. Osa palkkaerosta syntyy heti työmarkkinoille tullessa, mutta sukupuolierot myöhemmässä urakehityksessä kasvattaa palkkaeroa entisestään (Kauhanen ja Napari, 2009).

Kaiken kaikkiaan nämä analyysit osoittavat, että naiset liikkuvat työmarkkinoilla vähintäänkin yhtä vilkkaasti kuin miehet, mutta vaihdot eivät nopeuta ansioiden kasvua yhtä paljon kuin miehillä.

**Taulukko 3.6** Ansioiden lisäkasvu vaihtajilla suhteessa jatkajiin

Palkkojen lisäkasvu (%)		Toimialalla jatkavat	
		Tehtävä (1)	Työnantaja (2)
Teollisuus	Miehet	1.04	1.30
	Naiset	0.44	0.85
Rakentaminen	Miehet	1.10	0.93
	Naiset	0.42	0.57
Yksityiset palvelut	Miehet	0.48	0.29
	Naiset	0.48	0.12
Julkiset palvelut	Miehet	0.82	1.00
	Naiset	0.61	2.14

Työtuntien osuus (%)		Toimialalla jatkavat	
		Tehtävä (1)	Työnantaja (2)
Teollisuus	Miehet	15.0	3.3
	Naiset	22.6	3.4
Rakentaminen	Miehet	10.3	5.8
	Naiset	17.0	8.2
Yksityiset palvelut	Miehet	21.1	7.5
	Naiset	18.9	6.1
Julkiset palvelut	Miehet	17.3	1.0
	Naiset	17.0	1.4

## 3.7 ERITYISNÄKÖKOHTIA

### 3.7.1 Rakennemuutokset ja suhdannevaihtelu

Talouden rakennemuutokset liittyvät läheisellä tavalla suhdannevaihteluun: rakennemuutos tyypillisesti kiihtyy laskusuhdanteessa (esim. Davis ym., 1998; Ilmakunnas ja Maliranta,

2011). Onkin mielenkiintoinen kysymys, miten rakennemuutokset vaikuttavat ansioiden kasvun suhdannevaihteluun ja onko tässä eroja sukupuolten välillä. Valitettavasti tässä tutkimuksessa käytettävä aineisto on ajallisesti sen verran lyhyt, että suhdannevaihteluun liittyviä tarkasteluja ei ole mahdollista toteuttaa. Seuraavaksi pyritään arvioimaan eri tutkimusten perusteella ansioiden kasvun suhdannevaihtelua sukupuolittain.

Lähtökohta tälle arviolle on Suomen teollisuutta vuosina 1980–2010 koskevat tulokset, joissa käytetään samankaltaista hajotelmaa kuin tässä kirjoituksessa. Kauhanen ja Maliranta (2012) osoittavat, että keskimääräinen ansioiden kasvu on ollut riippumatonta suhdannekehityksestä vaikka jatkajien palkkakehitys onkin myötäsyyllistä. Ero selittyy sillä, että rakennemuutosten vaikutus on vastasyklinen. Kauhanen ja Maliranta (2012) eivät kuitenkaan tarkastele miehiä ja naisia erikseen, joten tämän tutkimuksen perusteella ei voida sanoa, poikkeako palkkojen suhdannevaihtelu miesten ja naisten välillä.

Sieppi (2014) tutkii jatkajien palkkakehityksen syklisyyttä erikseen miehille ja naisille Suomen yrityssectorilla vuosina 2005–2010 hyödyntäen Kauhasen ja Malirannan kehittämää hajotelmaa. Hänen tuloksensa viittaavat siihen, että miesjatkajien ansiot olisivat naisjatkajia suhdanneherkempinä. Sukupuolten väliset erot ovat kuitenkin vain heikosti tilastollisesti merkitseviä.

Nämä tulokset viittaavat siihen, että palkkojen suhdannekäyttäytyminen on melko samanlaista miehillä ja naisilla. Aiheen tarkempi tutkimus edellyttäisi riittävän pitkän ajanjakson kattavaa aineistoa, jota ei ole käytettävissä kuin teollisuuden osalta.

### 3.7.2 Tulosten tarkastelu koko talouden tasolla

Edellä kaikki tarkastelut on tehty sektoreittain. Tästä herää luonnollisesti kysymys, mitä tulokset tarkoittavat koko talouden tasolla. Tähän kysymykseen vastaamiseksi voidaan keskimääräinen ansioiden kehitys ja jatkajien ansioiden kasvu aggregoida sektorikohtaisista tuloksista koko talouden tasolle. Tässä tämä on tehty laskemalla työtuntiosuuksilla painotettu keskiarvo eri sektoreiden tuloksista. Rakennemuutokset ovat jälleen keskimääräisen ansioiden kehityksen ja jatkajien ansioiden kasvun erotus. Vuosina 2008–2010 naisten ansiot nousivat keskimäärin 0.23 prosenttiyksikköä enemmän kuin miesten. Tästä luvusta 0.14 prosenttiyksikköä tuli jatkajien ansioiden kasvusta ja 0.09 prosenttiyksikköä rakennemuutoksista. Nämä tulokset tukevat siis sektorikohtaisten tarkastelujen päätelmiä.

### 3.7.3 Tulosten vertailu ammattirakenteiden muutosta koskeviin tuloksiin

Laine, Lilja ja Savaja tutkivat tämän raportin luvussa 2 ammattirakenteiden muutosta ja sukupuolten ansioeroja yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2008. Heidän keskeinen tuloksensa on se, että ammattirakenteiden muutos lisäsi sukupuolten keskimääräisiä palkkaeroja 0.3–0.4 prosenttiyksikköä koko ajanjaksolla, eli noin 0.02–0.03 prosenttiyksikköä vuotta kohti. Ikäryhmittäin tehdyt tarkastelut osoittivat, että tämä vaikutus tulee pitkälti 15–29-vuotiaiden ikäryhmästä. Muissa tarkastelluissa ikäryhmissä ammattirakenteen muutoksen vaikutus vähensi sukupuolten palkkaeroja.

Tässä kirjoituksessa esitellyt tulokset puolestaan kertovat työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosten vähentäneen sukupuolten palkkaeroja vuosina 2008–2010 teollisuudessa, rakentamisessa, yksityisissä palveluissa sekä julkisissa palveluissa.

Nämä tulokset tulisi nähdä toisiaan täydentävinä, sillä niissä tutkitaan erilaisia rakennemuutoksia. Laine, Lilja ja Savaja eskittivät ammattirakenteiden muutoksiin ja heidän edellä mainitut tuloksensa koskevat ammattirakennetta 1-numerotasolla (kahdeksan luokkaa). Tässä kirjoituksessa puolestaan tutkitaan työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosta, eli rakennemuutoksia tutkitaan erilaisella tavalla. Erottelu tapahtuu sekä yrityksen että 2-numerotason ammattitason mukaan. Yhteensä näistä muodostuu kymmeniä tuhansia ryhmiä. Tarkasteltavat rakennemuutokset ovat siis erilaisia. Rakennemuutoksista puhuttaessa pitäi-

si aina täsmentää kuinka yksityiskohtaisesti rakenteet on määritelty ja miten rakenteiden muutos on laskelmissa mitattu.

Myös lähestymistavat poikkeavat toisistaan merkittävästi. Laine Lilja ja Savaja laskevat ammattirakenteiden muutoksen vaikutuksen vertaamalla sukupuolten palkkaeroa sellaiseen tilanteeseen, jossa ammattirakenne olisi pysynyt ennallaan vuoden 1995 tilanteessa, mutta ammattien keskipalkat olisivat kehittyneet toteutuneen mukaisesti. Tässä luvussa puolestaan pyritään arvioimaan, kuinka suuri osa miesten ja naisten keskiansioiden kasvusta tulee työpaikka- ja henkilörakenteiden muutoksista ja kuinka suuri osa jatkajien ansiokasvusta. Rakenteiden muutoksia tutkitaan ketjuperiaatteella vuodesta toiseen.

Molemmat osiot liittyvät tehtävärakenteiden muutokseen, joka on saanut osakseen paljon huomiota viimeaikaisessa tutkimuskirjallisuudessa. Työtehtävien rakennemuutoksen piirteet ovat kaikissa kehittyneissä maissa samanlaiset (Goos ym., 2014). Työtehtävien rakenteet polarisoituvat<sup>23</sup>. Sekä pieni- että korkeapalkkaisten työtehtävien työllisyysosuudet ovat yleisesti kasvussa. Keskituloisten tehtävien osuus on vastaavasti laskussa. Suomessa tämä kehitys näyttää olevan voimakkaampi yksityisissä palveluissa kuin teollisuudessa (Asplund ym., 2012). Toisaalta on tärkeä huomata, että tästä yleiskehityksestä huolimatta vaihtelu erilaisten työtehtävien ja tehtäväryhmien välillä on suurta. Myös keskituloisten tehtävien joukossa on kasvussa olevia tehtäviä. Samanaikaisesti monet pieni- ja suuripalkkaiset tehtävät ovat vähentyneet.

Kotimaiset ja kansainväliset tutkimukset tarjoavat melko tarkan kuvan tehtävärakenteiden muutoksesta. Myös muutoksen syistä on selvä käsitys. ICT on korvannut rutiininomaisia tehtäviä ja kohottanut asiantuntijatehtävien tuottavuutta (Acemoglu ja Autor, 2011; Autor ja Price, 2013; Autor ja Dorn, 2013; Autor, 2014; Goos ym., 2014). Toimintojen siirtäminen ulkomaille on vähentänyt erityisesti teollisuustyöntekijöiden ja toimistotyöntekijöiden kysyntää kehittyneissä maissa (Blinder ja Krueger, 2009; Goos ym., 2014).

Tämän kirjoituksen tarkasteluissa nämä tehtävärakenteiden muutokset ovat osaltaan havaittujen työpaikka- ja henkilörakennemuutosten taustalla. Tässä ei ole kuitenkaan ollut mahdollista eritellä tarkemmin rakennemuutosten lähteitä tai tutkia niitä ammateittain, vaan tarkastelut ovat keskittyneet rakennemuutosten vaikutuksiin miesten ja naisten keskiansioiden kehitykseen.

### 3.7.4 Tulevaisuudenkuva

Miten työpaikka- ja henkilörakenteiden muutos vaikuttaa tulevaisuudessa samapalkkaisuuteen? Varmaa on se, että työpaikka- ja henkilörakenteiden muutos jatkuu voimakkaana. Tämänkin kirjoituksen tuloksista kuitenkin nähdään, että rakennemuutosten vaikutukset samapalkkaisuuteen ovat vaihdelleet sektoreittain. Lisäksi aiemmista tutkimuksista tiedetään että työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosten vaikutus ansiokehitykseen vaihtelee huomattavasti eri aloilla ja eri ajanjaksoilla (Maliranta ja Kauhanen, 2012).

Rakennemuutosten vaikutus riippuu siis olennaisesti siitä, minkälaisia rakennemuutoksia työmarkkinoilla tapahtuu. Näiden ennustaminen puolestaan on hyvin haasteellista. Yleensä rakennemuutosten tunnistaminen tapahtuu useiden vuosien viiveellä. Tästä syystä on hyvin vaikeaa ennakoida miten rakennemuutokset vaikuttavat samapalkkaisuuteen tulevaisuudessa.

## 3.8 JOHTOPÄÄTELMÄT

Tässä kirjoituksessa on tarkasteltu Tilastokeskuksen edustavia aineistoja käyttäen työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosten yhteyttä miesten ja naisten keskiansioiden kasvuun.

<sup>23</sup> Suomea koskevia tutkimuksia ovat mm. (Maliranta, 2010; Asplund ym., 2011; Maliranta, 2013; Mitrunen, 2013; Böckerman ja Vainiomäki, 2014). Muita maita koskevia tuloksia on raportoitu mm. tutkimuksissa (Autor ym., 2003; Goos ja Manning, 2007; Goos ym., 2009; Acemoglu ja Autor, 2011; Autor ja Price, 2013; Autor ja Dorn, 2013; Goos ym., 2014).

Näillä analyyseillä on pyritty valottamaan rakennemuutosten merkitystä samapalkkaisuusohjelman tavoitteiden näkökulmasta.

Tarkastelujen lähtökohtana on sektorin keskimääräisten ansioiden kasvun erittely kolmeen päätekijään: 1) ansioiden kasvu niillä, jotka jatkavat saman työnantajan samassa tehtävässä 2) työpaikkarakenteiden muutoksen vaikutus ja 3) henkilörakenteiden muutos. Laskelmat on tehty erikseen neljälle sektorille: teollisuus, rakentaminen, yksityiset palvelut sekä julkiset palvelut. Näiden analyyseiden keskeiset tulokset voidaan tiivistää seuraavasti.

Naisten keskiansiot ovat kasvaneet miesten keskiansioita nopeammin kaikilla sektoreilla. Tilanne on ollut samanlainen myös tarkasteltaessa ”jatkajia” eli samalla työnantajalla samassa tehtävässä jatkavia, lukuun ottamatta yksityistä palvelusektoria. Työpaikka- ja henkilörakenteiden muutokset kokonaisuudessaan ovat tukeneet samapalkkaisuuden toteutumista kaikilla sektoreilla.

Rakennemuutokset ovat kuitenkin hyvin monitahoisia ja niiden vaikutukset ovat erilaisia eri sektoreilla ja ne vaihtelevat myös sukupuolittain. Esimerkiksi tehtävärakenteiden muutos on tukenut samapalkkaisuutta teollisuudessa ja julkisissa palveluissa, vaikutuksen ollessa päinvastainen rakentamisessa ja yksityisissä palveluissa. Henkilörakenteiden muutos puolestaan on tukenut samapalkkaisuuden toteutumista muilla sektoreilla paitsi teollisuudessa.

Rakennemuutoksia voidaan tarkastella myös palkansaajien liikkuvuuden perusteella. Perusidea on sama kuin edellä: rakennemuutokset ovat keskimääräisen ansioiden kasvun ja jatkajien ansioiden kasvun erotus. Nyt rakennemuutokset eritellään palkansaajien liikkuvuuden mukaan tehtävän vaihtajiin, yrityksen vaihtajiin, toimialan vaihtajiin sekä työllisyyden vaihtajiin. Tämä hajotelma kertoo siis siitä, mikä merkitys liikkuvuudella on samapalkkaisuustavoitteen saavuttamiselle ja täydentää edellisiä tarkasteluja, sillä työpaikkarakenteet voivat muuttua vain työpaikan vaihtajien vuoksi.

Tämän analyysin keskeiset tulokset voidaan tiivistää seuraavasti. Ensiksi, tehtävää ja yritystä vaihtaneiden vaikutus keskiansioiden kasvuun on kaikilla sektoreilla positiivinen sekä miehillä että naisilla. Tehtävän vaihtamisen vaikutus on miehillä hieman suurempi kaikilla sektoreilla. Toiseksi, työnantajan vaihtamisen vaikutus on miehillä suurempi tai vähintään yhtä suuri kuin naisilla kaikilla muilla sektoreilla paitsi julkisissa palveluissa.

Kaiken kaikkiaan rakennemuutokset ovat siis tukeneet samapalkkaisuustavoitteen saavuttamista. Työpaikka- ja henkilörakenteiden muutoksilla on kuitenkin erilainen rooli eri sektoreilla ja vaikutukset saattavat olla erilaisia miehille ja naisille. Nämä havainnot tarkoittavat sitä, että rakennemuutosten vaikutusten ennakointi on hankalaa. Ei voida sanoa, että työpaikkarakenteiden muutos nostaa keskiansioita tai että työpaikkarakenteiden muutos parantaisi samapalkkaisuutta. Vaikutukset vaihtelevat sektoreittain ja luultavasti myös ajanjaksoittain. Tässä luvussa tarkasteltava ajanjakso on lyhyt, joten tässä ei voida pureutua siihen, miten vaikutukset mahdollisesti muuttuvat ajassa.

## LÄHTEET

- Acemoglu, D. ja Autor, D. H. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. Teoksessa O. Ashenfelter ja D. E. Card (toim.), *Handbook of labor economics* (4B, s. 1043-1171). Amsterdam: Elsevier.
- Asplund, R., Barth, E., Lundborg, P. ja Nilsen, K. M. (2011). Polarization of the nordic labour markets. *Finnish Economic Papers*, 24(2), 87-110.
- Asplund, R., Kauhanen, A. ja Maliranta, M. (2012). Työtehtävien ja palkkojen dynamiikka (Vol. 255). Etla b. Helsinki: Taloustieto.
- Autor, D. (2014). Polanyi's paradox and the shape of employment growth. Paper prepared for Federal Reserve Bank of Kansas, Jackson Hole Conference, August 22, 2014.
- Autor, D. ja Price, B. (2013). The changing task composition of the us labor market: An update of autor, levy, and murnane (2003). Boston: MIT.

- Autor, D. H. (2013). The 'task approach' to labor markets: An overview: National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers: 18711.
- Autor, D. H. ja Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the us labor market. *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.<http://www.aeaweb.org/aer/>
- Autor, D. H., Levy, F. ja Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Blinder, A. S. ja Krueger, A. B. (2009). Alternative measures of offshorability: A survey approach. NBER Working Papers No. 15287.
- Böckerman, P. ja Vainiomäki, J. (2014). Kutistuu ko keskiluokka Suomessa? *Talous & Yhteiskunta* 1/2014, 40-47.
- Davis, S. J. ja Haltiwanger, J. (1990). Gross job creation and destruction: Microeconomic evidence and macroeconomic implications. Teoksessa O. Blanchard ja S. Fischer (toim.), *Nber macroeconomics annual* (s. 123-168).
- Davis, S. J., Haltiwanger, J. C. ja Schuh, S. (1998). Job creation and destruction. MIT Press
- Goos, M. ja Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118-133.<http://www.mitpressjournals.org/loi/rest>
- Goos, M., Manning, A. ja Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. *American Economic Review*, 99(2), 58-63.<http://www.aeaweb.org/aer/>
- Goos, M., Manning, A. ja Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 104(8), 2509-2526.
- Ilmakunnas, P. ja Maliranta, M. (2011). Suomen työpaikka- ja työntekijävirtojen käännteitä: Toimialojen elinkaaret ja finanssikriisi. *Työpoliittinen aikakauskirja*(2), 6-23.
- Kauhanen, A. ja Maliranta, M. (2012). Micro-components of aggregate wage dynamics. ETLA No. Working Papers 1.
- Kauhanen, A. ja Maliranta, M. (2013). Rakennemuutosten merkitys palkkakehitykselle ja niiden mittaus. *Työpoliittinen aikakauskirja-Finnish Labour Review* 56(2), 32-43.
- Kauhanen, A. ja Napari, S. (2009). Työuratsuomessa – onkosukupuolella merkitystä? *Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981-2006* (Vol. 238). Etla b. Helsinki: Taloustieto.
- Keith, K. ja McWilliams, A. (1999). The returns to mobility and job search by gender. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3), 460-477.
- Lilja, R., Laine, P. ja Savaja, E. (2014). Ammattirakenteen muutokset ja sukupuolten väliset ansioerot - yksityisen sektorin palkansaajat. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Maliranta, M. (2010). Tehtävärakenteiden muutos palkkojen ja tuottavuuden kasvun lähteenä. Teoksessa R. Asplund ja M. Kauhanen (toim.), *Suomalainen palkkarakenne: Muutokset - syyt - seuraukset* (s. 63-82). Etla b245. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Maliranta, M. (2013). Globalization, occupational restructuring and firm productivity. ETLA, Working Papers No. 5.
- Maliranta, M. ja Kauhanen, A. (2012). Miten toimii palkkakehityksen mikrodynamiikka Suomen työmarkkinoilla? Teoksessa R. Asplund, A. Kauhanen ja M. Maliranta (toim.), *Työtehtävien ja palkkojen dynamiikka*. Helsinki: Taloustieto.
- Manning, A. (2003). Monopsony in motion: Imperfect competition in labor markets. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Manning, A. ja Swaffield, J. (2008). The gender gap in early-career wage growth. *Economic Journal*, 118(530), 983-1024.
- Mitrunen, M. (2013). Työmarkkinoiden polarisaatio Suomessa. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT, Muistiot 33. Helsinki.
- Napari, S. (2009). Gender differences in early-career wage growth. *Labour Economics*, 16(2), 140-148.
- Sieppi, A. (2014). Reaalipalkkojen suhdannevaihtelu ja sen osatekijät. Jyväskylän Yliopisto, Kauppakorkeakoulu, Jyväskylä.



# 4 TYÖSUHTEEN TYYPIN VAIKUTUS NAISTEN JA MIESTEN URA- JA PALKKAKEHITYKSEEN: YKSITYISEN SEKTORIN PALVELUALOJA JA TEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA ANALYYSI<sup>24</sup>

*Merja Kauhanen*

## 4.1 JOHDANTO

Edellisissä luvuissa on tarkasteltu palkansaajien ammattirakenteen muutosten (luku 2) ja työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosten (luku 3) vaikutusta ja miesten ja naisten työmarkkina-asemaan ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Näihin muutoksiin ovat keskeisesti vaikuttaneet globalisaation eteneminen ja nopea tekninen kehitys (ks. teknisen kehityksen vaikutuksista esim. Goos ja Manning 2003; Autor et al. 2003; Autor ja Acemoglu 2010). Tässä luvussa tarkastelu siirtyy sukupuolten väliseen segregatioon työsuhteiden tyypeissä ja sen vaikutuksiin miesten ja naisten palkkaeroihin ja urakehitykseen.

Suomalaisia työmarkkinoita on leimannut ns. ei-tyypillisten työsuhteiden yleistyminen pidemmällä aikavälillä. Kasvava trendi on erityisesti osa-aikatyössä, joka on yleisintä yksityisillä palvelualoilla vähemmän koulutusta vaativissa tehtävissä. Osin tämä yleistymistrendi heijastaa globalisaation ja teknisen kehityksen aiheuttamia muutoksia suomalaisten työpaikkojen rakenteessa ja polarisoitumiskehityksessä, jolle on ollut tyypillistä sekä korkea- että pienipalkkaisten tehtävien osuuden kasvu (esim. Asplund ym., 2011). Globalisaation etenemisellä ja teknisellä kehityksellä on ollut myös oma suora vaikutuksensa työvoiman käyttötapoihin. Muuttuvassa toimintaympäristössä yrityksillä on ollut painetta lisätä joustavuutta ja sopeutumiskykyä, mikä on myös näkynyt erilaisten työsuhteiden yleisyydessä (Kauhanen, 2014).

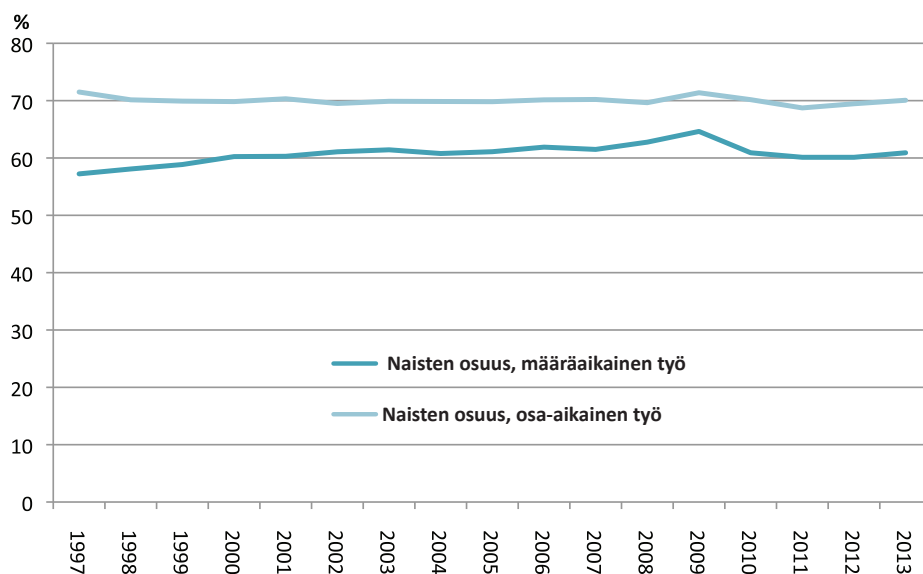
Merkillepantavaa on, että monissa EU-maissa kuten Suomessakin ei-tyypillisissä työsuhteissa kuten osa- ja määräaikaissä työsuhteissa työskentelevien palkansaajien osuuksissa on selviä eroja sukupuolten välillä. Suomessa ero naisten ja miesten välillä on huomattava. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan naispalkansaajista liki kolmannes (32,7%) työskenteli osa- ja määräaikaissä työsuhteessa vuonna 2013, kun miespalkansaajilla vastaava osuus oli hieman yli 18 prosenttia (18,3%). Ero oli vuonna 2013 yli 14 prosenttiyksikköä ja ero on joko pysynyt samalla tasolla tai ollut hieman kasvamaan päin viimeisten 15 vuoden aikana. Kaikista määräaikaissä työsuhteissa työskentelevistä palkansaajista naisten osuus on pysytellyt noin 60 prosentissa ja osa-aikaista palkansaajista noin 70 prosentissa viimeisen 15 vuoden aikana (ks. Kuvio 4.1).

Tilastolliset analyysit käyttäen koko suomalaista palkansaajakuntaa edustavaa aineistoa<sup>25</sup> osoittavat, että nais- ja miespalkansaajien välinen ero todennäköisyydessä tehdä osa- ja määräaikaista työtä säilyy myös silloin, kun kontrolloidaan sukupuolen ohella muiden havaittavissa olevien taustatekijöiden vaikutus (Kauhanen, 2013). Naisilla on tilastollisesti

24 Kiitokseni Rita Asplundille, Antti Kauhaselle, Pekka Sauramolle ja ohjausryhmän jäsenille hyvistä kommentteista. Kiitokseni myös korkeakouluharjoittelija Ville Tarvoselle hyvästä tutkimusavusta.

25 Aineistona käytettiin yhdistettyä työolotutkimuksen aineistoa vuosilta 1997, 2003 ja 2008.

merkitsevästi 5,6 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys tehdä osa-aikaista työtä kuin miehillä. Määräaikaisen työn kohdalla naispalkansaajien vastaava todennäköisyys on noin kolme prosenttiyksikköä suurempi.



Kuvio 4.1 Naispalkansaajien osuus määräaikaisista ja osa-aikaisista palkansaajista v.1997-2013, % (Tilastokeskus)

Yhtenä syynä naisten yliedustukseen osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa on kirjallisuudessa (esim. Burchell ym., 2007) esitetty lastenhoidon ja kodinhoidon vastuun epätasaista jakautumista naisten ja miesten kesken. Myös sosiaalisilla normeilla on nähty olevan merkitystä erityisesti osa-aikatyön kohdalla (esim. Muffels, 2008). On kuitenkin huomattava, että osa- ja määräaikaisen työn tekeminen ei aina ole naisten oma valinta ja toivottu vaihtoehto, vaan naiset tekevät näitä työsuhteita miehiä useammin myös kokoaikaisen tai pysyvän työn puutteen takia. (Kauhanen, 2013). Suomessa vuonna 2013 pysyvän työn puutteen vuoksi määräaikaista työtä teki 68,1 prosenttia määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä naisista ja miehistä 61,1 prosenttia. Vastaavasti kokoaikatyön puute oli syynä osa-aikatyöhön 28,6 prosentille osa-aikatyötä tekevästä naispalkansaajista ja 25,3 prosentille miespalkansaajista.

Kun tarkastellaan sukupuolten palkkaukselliseen tasa-arvoon ja urakehitykseen vaikuttavia tekijöitä ei voida sivuuttaa tätä työsuhteiden tyypeissä esiintyvää segregaatiota naisten ja miesten välillä. Jos naiset tekevät enemmän epätyypillisiä työsuhteita, on mahdollista, että se on yksi tekijä selittäessä naisten ja miesten epätasa-arvoa työmarkkinoilla (Petrungolo, 2007). Kuten edellä jo todettiin naiset ovat voimakkaasti yliedustettuina osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa, joihin usein yhdistyy keskimääräistä heikompi työsuhteiden laatu ml. palkkaus (Kauhanen ja Nätti, 2014). Paitsi, että naiset ovat yliedustettuina ei-tyypillisissä työsuhteissa, naisten urakehitys on näissä työsuhteissa heikompaa kuin miehillä (Kauhanen ja Nätti, 2012). Näiden työsuhdemuotojen sisälläkin löytyy eroja naisten ja miesten välillä työn laadun eri ulottuvuuksissa (Kauhanen, 2013).

Tutkimuskirjallisuudessa (esim. Burchell ym., 2007) työsuhdetyyppiin liittyvää segregaatiota enemmän naisten ja miesten palkkaeroja ja erilaista urakehitystä on selitetty mm. naisten ja miesten ammatillisella segregaatiolla. Sen mukaan naisten ja miesten työolojen ja työpaikkojen laadun erilaisuuden taustalta löytyvät erot siinä, kuinka naisvaltaisia ja miesvaltaisia ammatteja kohdellaan ja palkitaan. Toisen teorian mukaan erot selittyvät naisten miehiä suuremmalla panostuksella lasten ja kodinhoitoon. Kolmas selitys naisten miehiä heikommalle asemalle on naisten diskriminoiva kohtelu, vaikka työskennellään samanlais-



sa tehtävissä. (Kauhanen, 2013). Nämä selitykset eivät ole toisiaan pois sulkevia ja työsuhteiden tyypeissä esiintyvä segregatio kytkeytyy näihin.

Tämän tutkimusosion tavoitteena on tuottaa uutta tutkimustietoa naisten ja miesten työsuhteiden tyyppiin liittyvästä segregatiosta ja sen vaikutuksesta naisten ja miesten palkkaeroon ja urakehitykseen yksityisellä sektorilla Suomessa. Tarkemmin ottaen osiossa tutkitaan, mikä merkitys osa- ja määräaikaissa työsuhteissa työskentelyllä on naisten ja miesten palkkaeroon, naisten ja miesten työmarkkinaliikkuvuuteen ja liikkuvuuden tuottoihin. Vastamme muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä vaikutus työsuhteen tyyppillä (määräaikaisuus/osa-aikaisuus) on naisten ja miesten keskimääräiseen palkkaeroon ja palkkaeroon palkkajakautuksen eri osissa?
- Missä määrin osa- ja määräaikaista työtä tekevät naiset ja miehet vaihtavat työpaikkaa yritysten välillä verrattuna kokoaikaisiin ja vakituisissa työsuhteissa oleviin naisiin ja miehiin?
- Kuinka yleistä on työtehtävän vaihto yrityksen sisällä?
- Millaisia eroja työmarkkinaliikkuvuudessa ilmenee työuran eri vaiheissa olevilla erilaisissa työsuhteissa työskentelevillä naisilla ja miehillä? Löytyykö eroja nuorten, enintään 30-vuotiaiden liikkuvuudessa verrattuna yli 30-vuotiaiden liikkuvuuteen? Entä löytyykö eroja koulutustason mukaan?
- Minkälaisia ovat työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutukset erilaisissa työsuhteissa työskentelevien naisilla ja miehillä? Löytyykö vaikutuksissa eroja sukupuolten välillä?
- Mikä merkitys määrä- ja osa-aikaissa työskentelevien liikkuvuuden palkkavaikutuksissa on sillä siirrytäänkö näistä työsuhteista pysyviin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin?

Tämä luvun rakenne on seuraava. Luvussa 4.2 esitellään tutkimuksessa käytetyt aineistot ja keskeiset määritelmät. Luvussa 4.3 raportoidaan teollisuuden toimihenkilöitä koskevat tulokset kuvailevista tilastoanalyseista ja tilastollisista malleista. Luvussa 4.4 puolestaan esitetään vastaavien analyysien tulokset yksityisen sektorin palvelualojen työntekijöille. Luvussa 4.5 esitetään johtopäätökset.

## 4.2 AINEISTO JA KESKEISET MÄÄRITELMÄT

Erilaisissa työsuhteissa työskentelevien naisten ja miesten työmarkkinaliikkuvuutta ja sen palkkavaikutuksia tutkitaan käyttäen Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) keräämiä laajoja, yksityisen sektorin palkansaajia koskevia aineistoja – teollisuuden toimihenkilöaineistoa sekä yksityisen sektorin palvelualoja koskevaa aineistoa. Teollisuuden toimihenkilöitä koskeva aineisto kattaa vuodet 2000-2012 ja palvelualoja koskeva aineisto vuodet 2007-2012. Aineistot ovat paneeliaineistoja, mikä mahdollistaa samojen palkansaajien seuraamisen yli ajan. Aineistot on rajattu siten, että sama henkilö on vähintään kahtena vuonna mukana aineistossa ja mukaan valitut henkilöt ovat iältään 18-64-vuotiaita. Julkinen sektori on tästä tarkastelusta rajattu pois aineistorajoituksiin liittyvistä syistä.

**Keskeisinä palkkakäsitteinä** analyyseissa käytetään (i) reaalista säännöllisen työajan kiinteää tuntipalkkaa sekä (ii) reaalista säännöllisen työajan kuukausipalkkaa. Reaaliseksi palkat on tehty deflatoimalla ne kuluttajahintaindeksillä.

Säännöllisen työajan palkkojen ohella peruskuvauksissa huomiota kiinnitetään myös kokonaisansioihin, jossa mukana ovat kaikki peruspalkan päälle maksettavat lisät kuten erilaiset työaikalisät, luontoisedut ja erilaiset tulos- ja voittopalkkiot. Peruspalkan ohella on tärkeä tarkastella sukupuolten ja työsuhteen tyyppin mukaan palkkaeroja käyttäen myös kokonaisansiokäsitettä, koska palkkausjärjestelmät yksityisellä sektorilla ovat kehittyneet

vahvasti siten, että kokonaisansioista yhä suurempi osuus määräytyy erilaisista tulos- ja voittopalkkioista sekä eristä, jotka perustuvat työn vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin. Erilaiset peruspalkan päälle laskettavat lisät vaikuttavat sukupuolten välisiin kokonaisansioiden eroihin kahden mekanismin kautta. Ensimmäinen liittyy siihen, miten todennäköistä on saada lisäpalkkioita. Toinen mekanismi liittyy siihen, miten suuren osan tuloista palkanlisät muodostavat. Jos sukupuolten välillä on eroja lisäpalkkioiden saamisen todennäköisyydessä ja niiden suuruudessa, palkanlisillä on oma erillinen vaikutuksensa sukupuolten välisten palkkaerojen syntyyn. (Lilja ja Savaja, 2013b). Aiemman tutkimuksen mukaan (Jokinen ja Kauhanen, 2010) peruspalkan päälle maksettavat lisät eivät jakaudu samalla tavalla osa- ja kokoaikaisten palkansaajien kesken, joten näillä lisillä saattaa olla merkitystä näiden kahden ryhmän palkkaeroille ja niiden kehitykselle.

Yksityisen sektorin palvelualoja koskevassa aineistossa on lisäksi rajattu mukaan tulevia havaintoja siten, että aineistoon liittyvien mahdollisten virhekirjausten vaikutus tuloksiin jäisi mahdollisimman pieneksi. Tämän vuoksi aineistoista on poistettu säännöllisen työajan tuntipalkkajakauaman molemmista hännistä viimeiseen prosenttiin kuuluvat havainnot (vrt. Lilja ja Savaja, 2013b).

**Palkkakasvu** on määritelty keskimääräisen reaalisen työtuntipalkan/kuukausipalkan erotuksena vuosien  $t$  ja  $t-1$  välillä.

**Osa-aikaisiksi** palkansaajiksi aineistossa määritellään ne palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika on alle 34 tuntia. Tämä määritelmä noudattaa Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston määritelmää, jonka mukaan osa-aikaisiksi palkansaajiksi määritellään ne yksityisen sektorin palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika on enemmän kuin 10 prosenttia kyseisen alan yleistä työaikaa lyhyempi. EK:n palkkatiedustelussa on tieto siitä, onko työsopimus vakituinen, toistaiseksi voimassa oleva, vai **määräaikainen työsopimus**. Analyysien ulkopuolelle on rajattu ne palkansaajat, jotka ovat harjoittelijoita, oppisopimuskoulutukseen osallistujia, vajaatyökykyisiä tai muita erityisjärjestelyin työsuhteessa olevia.

EK:n keräämän teollisuuden toimihenkilöaineiston monipuolisuus mahdollistaa sekä yritysten välisen että yrityksen sisäisen liikkuvuuden tutkimisen. Aineistossa on tieto jokaisen toimihenkilön yritystunnuksesta ja hänen tehtävänsä vaativuustasosta, joiden avulla liikkuvuus voidaan tunnistaa. Tehtävänimikkeet on jaettu aineistossa neljään ryhmään vaativuustason mukaan: asiainhoitajat, asiantuntijat, erityisasiantuntijat ja toimintojen johtajat. **Yritysten välisessä liikkuvuudessa** toimihenkilön yritystunnus on vaihtunut kahden vuoden välillä.

Yrityksen sisäisessä liikkuvuudessa toimihenkilön tehtävänimike <sup>26</sup> on vaihtunut kahden vuoden välillä, mutta yritystunnus on puolestaan säilynyt samana. Tämä määritelmä pitää sisällään sen, että tehtävän muutokset voivat olla ylennyksiä, tapahtua samalla asematasolla tai olla alennuksia. Palvelualojen aineistossa yritysten välinen liikkuvuus voidaan samalla tavalla tunnistaa, mutta samantyyppistä tehtävänimikemuuttujaa siinä ei ole, joten sen avulla ei voida tunnistaa liikkumista tehtävänimikkeestä toiseen. Sen sijaan siirtymät työsuhdetyyppien välillä voidaan tunnistaa molemmissa aineistoissa.

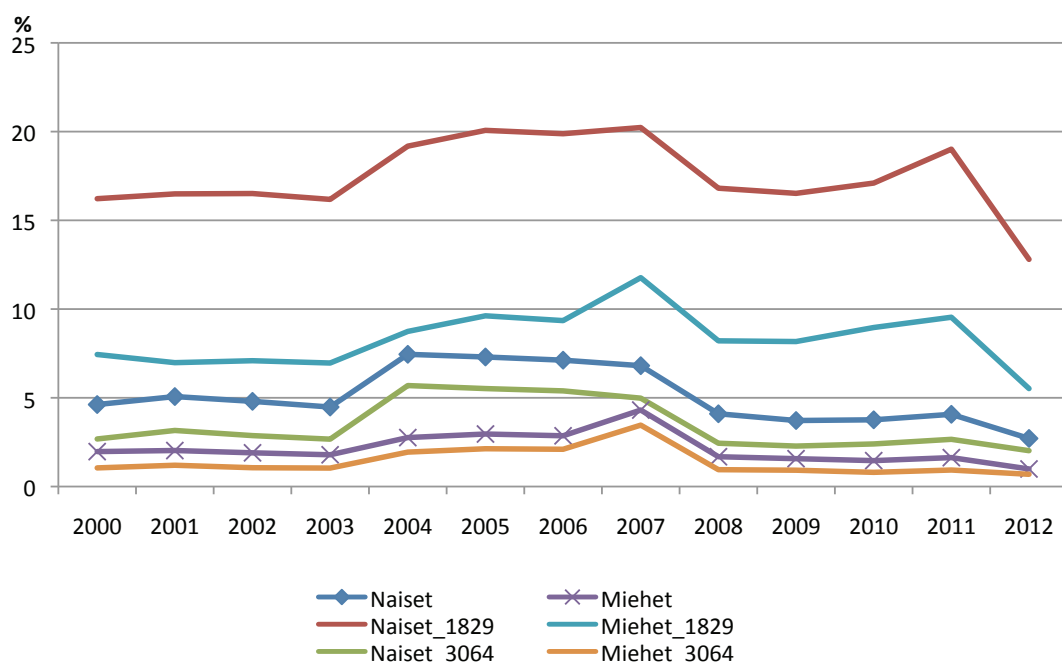
## 4.3 TEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA ANALYYSI

### 4.3.1 Teollisuuden nais- ja miestoimihenkilöiden työsuhteiden tyypit

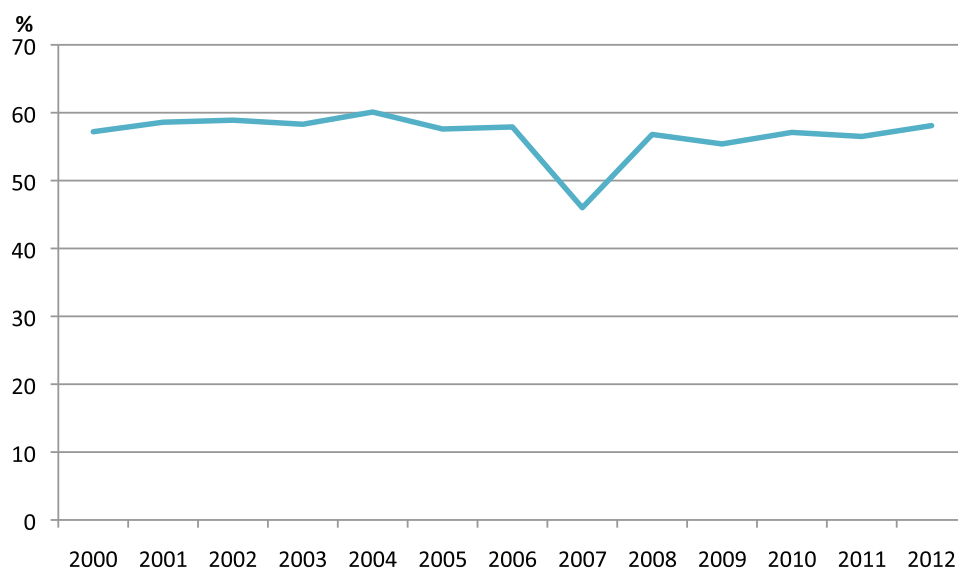
Teollisuuden toimihenkilöitä koskeva tarkastelu koskee vuosia 2000-2012 ja kaikkiaan havaintoja aineistossa on noin vajaat 1,3 miljoonaa. Kuviossa 4.2 on esitetty määräaikaisten palkansaajien osuuden kehitys ko. periodilla sukupuolen ja ikäryhmän mukaan. Keskimää-

26 Vuonna 2002 tapahtunut muutos tehtävänimikkeissä on huomioitu ja tehtävänimikemuuttujasta on muodostettu yhtenäinen sarja koko havaintoperiodille.

rin 5 prosenttia teollisuuden toimihenkilönaisista ja miehistä hieman yli kaksi prosenttia teki määräaikaista työtä tuona ajanjaksona. Määräaikaista työtä tekevien osuus oli korkeammalla tasolla 2000-luvun puolessa välissä, mutta kääntyi laskuun vuoden 2008 alkaneen talouskriisin myötä. Nuorten, 18-29-vuotiaiden, toimihenkilöiden keskuudessa määräaikaisten palkansaajien osuus oli tarkasteluajanjaksolla keskimäärin 17,6 prosenttia naisilla ja miehillä 8,3 prosenttia, mikä kertoo siitä, että myös teollisuuden toimihenkilöillä määräaikaisten työsuhteet ovat selvästi yleisempiä työuran alussa oleville. Yli 29-vuotiaiden keskuudessa vastaavat osuudet ovat keskimäärin 3,4 prosenttia naisilla ja miehillä ainoastaan 1,4 prosenttia. Myös teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa naisten osuus määräaikaista työtä tekevistä (keskimäärin 56,4 %) on selvästi suurempi kuin heidän osuutensa toimihenkilöistä kaikkiaan (35,2%) (ks. Kuvio 4.3).



Kuvio 4.2 Määräaikaississa työsuhteissa työskentelevien teollisuuden toimihenkilöiden osuus v. 2000-2012, %



Kuvio 4.3 Naisten osuus määräaikaista työtä tekevistä teollisuuden toimihenkilöistä, %

Taulukossa 4.1 on esitetty teollisuuden toimihenkilöiden taustaominaisuudet työsuhteen pysyvyyden mukaan naisille ja miehille erikseen. Taulukon luvut kertovat minkäläinen on kussakin työsuhteen tyypissä työskentelevän ominaisuuksien jakauma. Esimerkiksi jakauma koulutusasteen mukaan kertoo, kuinka paljon kussakin ryhmässä on perusasteen, keskiasteen ja korkea-asteen koulutettuja. Naisten osalta voidaan havaita, että määräaikaissa työsuhteissa työskentelevissä naisissa alle 30-vuotiaat ovat selvästi yliedustettuina – heidän osuutensa määräaikaissa työsuhteissa työskentelevistä naisista on yli 40 prosenttia, kun vastaava osuus pysyvissä työsuhteissa työskentelevistä naisista on vain 10 prosenttia. Toimihenkilömiehillä tilanne on samanlainen (osuus 42,8 %). Määräaikaista työtä tekevissä naisissa ja miehissä keskiasteen koulutetut ovat yliedustettuina. Vaikka määräaikaiset naiset ovat keskimäärin koulutetumpia kuin määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät miehet (mm. korkea-asteen koulutettujen osuus on suurempi), niin määräaikaista työsuhteita tekevät miehet sijoittuvat naisia yleisemmin vaativimmille tehtävätasolle. Määräaikaista työtä tekevät toimihenkilönaiset työskentelevät useimmin asianhoitajina, kun taas määräaikaista työtä tekevästä miehistä sijoittuu eniten asiantuntijatehtäviin.

Odotetusti myös nykyisen työsuhteen keston jakaumat poikkeavat pysyvissä ja määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien kesken. Määräaikaissa työsuhteissa lyhyiden alle vuoden kestäneiden työsuhteiden osuus on naisilla yli 41 prosenttia ja miehillä noin 35 prosenttia. Sen sijaan toimihenkilöillä määräaikaissa ja pysyvässä työsuhteessa työskentelevien kesken ei löydy eroja keskimääräisissä säännöllisissä viikkotyötunneissa. Molemmista työsuhteista sekä naisten että miesten keskimääräiset viikkotyötunnit ovat noin 38 tuntia. Koska sekä toimihenkilönaisista että miehistä osa-aikatyötä tekee alle 0,1 %, tässä osiossa ei tehdä erikseen analyyskejä työsuhteen osa-aikaisuuden mukaan kuten myöhemmin, kun käsitellään yksityisiä palvelualoja.

**Taulukko 4.1 Teollisuuden toimihenkilöiden taustaominaisuudet sukupuolen ja työsuhteen pysyvyyden mukaan - jakauma (%)**

	Naiset			Miehet		
	Yht.	Pysyvä ts.	Määrä- aikainen ts.	Yht.	Pysyvä ts.	Määrä- aikainen ts.
Ikä:						
18-29	12.5	10.2	41.5	11.7	10.4	42.8
30-49	60.2	61.4	44.6	60.9	61.8	38.0
50-64	27.3	28.4	13.9	27.4	27.8	19.1
Koulutustaso:						
Perusaste	10.3	10.4	9.9	7.4	7.2	12.0
Keskiaste	25.1	24.0	39.5	20.4	19.4	46.7
Korkeakouluaste	64.5	65.6	50.5	72.2	73.4	41.3
Tehtävien vaativuustaso:						
Toimintojen johtajat	5.86	5.60	9.2	10.5	10.4	14.1
Erityisasiantuntijat	18.0	18.8	7.7	32.4	33.2	13.6
Asiantuntijat	39.9	40.5	32.9	46.3	46.6	39.0
Asianhoitajat	36.2	35.0	50.2	10.8	9.8	33.3
Nykyisen työsuhteen kesto:						
työsuhteen kesto alle vuosi	9.4	6.8	41.6	7.8	6.7	35.6
työsuhteen kesto 1-3 vuotta	21.9	21.1	32.2	22.6	22.3	29.9
työsuhteen kesto yli 3 vuotta	68.7	72.1	26.2	69.6	71.0	34.5
Yrityksen koko:						
Pieni	13.7	13.7	12.9	11.8	11.8	12.8
Keskisuuri	33.0	32.9	33.5	28.8	28.5	35.1
Suuri	53.3	53.3	53.6	59.4	59.7	52.1
Säännöllinen viikkotyöaika ka.	37.9	37.9	38.0	38.1	38.1	38.2

Kun kontrolloidaan erilaisten havaittavissa olevien taustaominaisuuksien vaikutus, teollisuuden toimihenkilönaisilla on tilastollisen probit-todennäköisyysmallin (ks. Greene, 1997) mukaan 2,2 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys tehdä työtä määräaikaissa työsuhhteessa verrattuna miehiin (Taulukko 4.2). Nuorten ikäryhmässä naisten ja miesten välinen ero todennäköisyydessä tehdä määräaikaista työtä on 3,7 prosenttiyksikköä. 30+-vuotiailla ero kapenee ja on vain 1,5 prosenttiyksikköä tällä toimialalla.

**Taulukko 4.2 Naisten ja miesten välinen ero todennäköisyydessä tehdä määräaikaista työtä teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa**

	Määräaikainen työ (ikäryhmä 18-64-v.)	Määräaikainen työ (max 30-v.)	Määräaikainen työ (30+-v.)
Nainen	0.022*** (0.00039)	0.0376*** (0.0009)	0.015*** (0.0004)

Selite: Probit-mallissa selittävinä muuttujina sukupuolen ohella ikä, iän neliö, koulutustaso, koulutusala, työpaikan koko, sekä vuosidummyt.

#### 4.3.2 Teollisuuden toimihenkilönaisten ja -miesten keskimääräinen palkkaero ja ero palkkajakauman eri kohdissa työsuhteen määräaikaisuus huomioiden

Elinkeinoelämän keskusliiton teollisuuden toimihenkilöitä koskevassa aineistossa palkat on raportoitu kuukausitasolla ja palkat koskevat kunkin vuoden lokakuun tilannetta. Katsotaan ensin naisten ja miesten välistä palkkaeroa reaalissa kiinteissä kuukausipalkkoissa sekä erilaiset lisät sisältävissä reaalissa kokonaisansioissa työsuhteen tyyppin mukaan (Taulukko 4.3).

Määräaikaisissa työsuhhteissa työskentelevät (naiset ja miehet yhteensä) ansaitsevat keskimäärin 75,4 prosenttia pysyvissä työsuhhteissa työskentelevien reaalista säännöllisen työajan kuukausipalkoista. Kokonaisansioissa vastaava osuus on 74 prosenttia. Määräaikaista työtä tekevät miehet ansaitsevat keskimäärin 78,4 prosenttia vakituissa työsuhhteissa työskentelevien miesten palkoista ja määräaikaista työtä tekevät naiset 80,1 prosenttia pysyvässä työsuhhteissa työskentelevien naisten palkoista. Kun katsotaan kokonaisansioita erot ovat suurempia: määräaikaisissa työsuhhteissa olevat miehet ansaitsevat keskimäärin 77,3 prosenttia vakituisten miesten kokonaisansioista ja naiset vastaavasti 79 prosenttia vakituista työtä tekevien naisten kokonaisansioista. Suurempi ero kokonaisansioissa kuin säännöllisen työajan kuukausipalkkoissa kertoo siitä, että pysyvissä työsuhhteissa työskentelevät saavat keskimäärin enemmän erilaisia lisiä säännöllisen palkan päälle kuin määräaikaisissa työsuhhteissa työskentelevät.

Kun verrataan sukupuolten välisiä keskimääräisiä palkkaeroja samassa työsuhteen tyyppissä, määräaikaista työtä tekevät toimihenkilönaiset ansaitsevat keskimäärin 80,7 prosenttia määräaikaista työtä tekevien toimihenkilömiesten reaalista säännöllisen työajan kuukausipalkoista, kun vastaava osuus pysyvässä työsuhhteissa työskentelevillä naisilla on 79 prosenttia. Kokonaisansioissa ero naisten ja miesten välillä on suurempi: määräaikaista työtä tekevät naiset ansaitsevat 79,3 prosenttia määräaikaista työtä tekevien toimihenkilömiesten palkoista ja vakituissa työsuhhteissa olevat naiset 77,6 prosenttia toimihenkilömiesten kokonaisansioista.

**Taulukko 4.3 Naisten ja miesten keskimääräiset reaaliset kuukausiansiot vuosina 2000-2012, €**

Säännöllisen työajan kuukausipalkka:

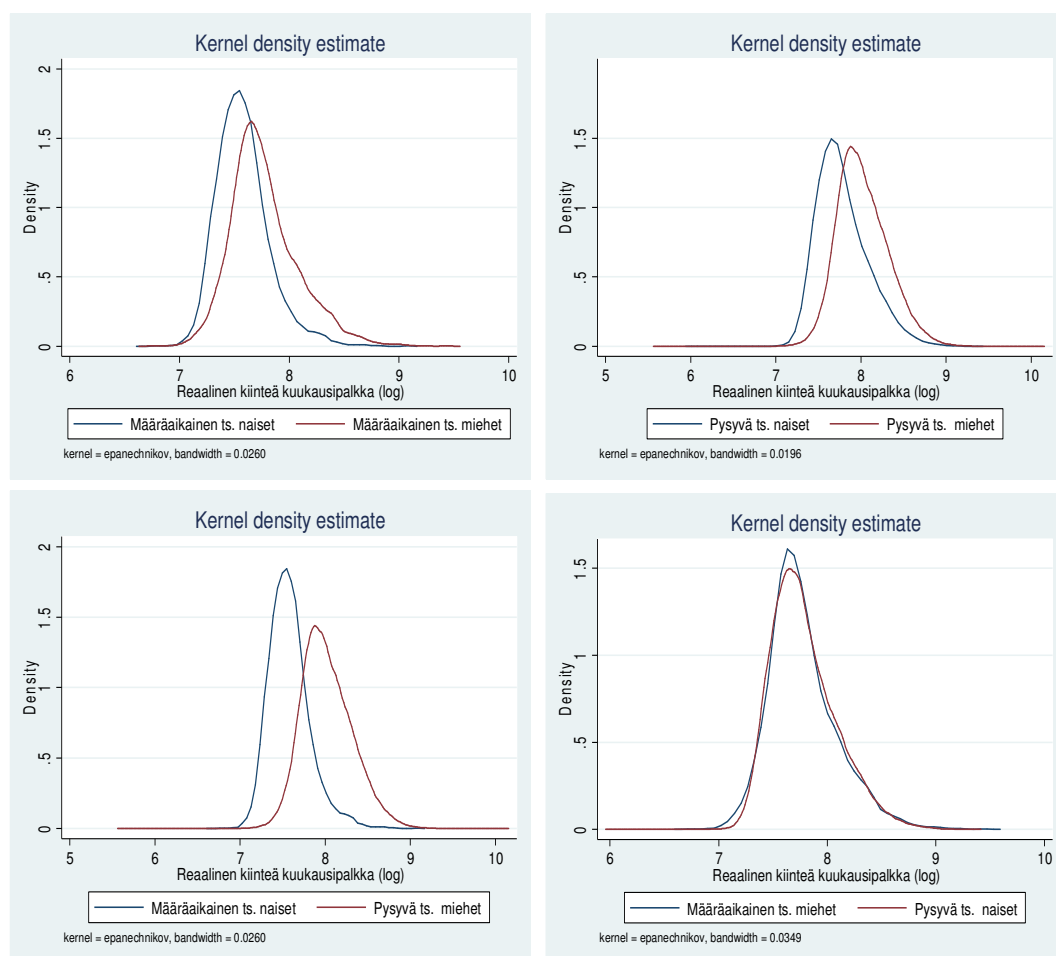
	Palkansaajat yhteensä	Määräaikainen työsuhde	Pysyvä työsuhde
Naiset	2496,7 (78,6%)	2019,6 (80,7%)	2522,3 (79%)
Miehet	3176,2	2502,7	3191,1
Ero	668,7***	486,1***	668,7***

Kokonaiskuukausiansio:

	Palkansaajat yhteensä	Määräaikainen työsuhde	Pysyvä työsuhde
Naiset	2626,1 (77,2%)	2096,9 (79,3%)	2654,6 (77,6%)
Miehet	3400,4	2643,5	3417,2
Ero	774,3***	546,6***	726,6***

Selite: \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Suluissa oleva prosenttiluku kertoo naisten keskimääräisen palkan osuuden miesten keskimääräisestä palkasta.

Kuviossa 4.4 esitetyt kuukausipalkkajakaumien ns. kernel-estimaatit osoittavat myös selkeitä eroja määräaikaisten ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevien toimihenkilönaisten ja -miesten välillä. Mielenkiintoista on, että määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien miesten palkkajakauma ei juuri poikkea pysyvissä työsuhteissa työskentelevien naisten kiinteän kuukausipalkan jakaumasta. Kuten jo edellä todettiin, vaikka määräaikaista työtä tekevien naisten koulutustaso on korkeampi kuin miesten, teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa miehet valikoituvat vaativammille tehtävatasoille, joista maksetaan parempaa palkkaa.



**Kuvio 4.4 Reaalisten kuukausipalkkojen (log) kernel-estimaatit sukupuolen ja työsuhteen pysyvyyden mukaan**

Edellä esitetyt kuvailevat analyysit eivät kerro määräaikaisen työn tekemisen tai sukupuolen aitoa vaikutusta palkkaeroon. Kirjallisuudessa tyypillisin tapa tutkia sukupuolen ja työsuhteen määräaikaisuuden vaikutusta palkkaan on pienimmän neliösumman (OLS) regression avulla (esim. määräaikaisuuden vaikutuksesta Booth et al. 2002). Ns. mincerilaiseen palkkayhtälössä sukupuolen ohella selittävinä muuttujien ohella on käytetty muuttujia, joilla on merkitystä inhimillisen pääoman kertymiseen kuten esimerkiksi ikää, iän neliötä, koulutusastetta, työsuhteen kestoa ja sen neliötä. Seuraavassa sukupuolen ja työsuhteen määräaikaisuuden vaikutusta keskimääräiseen palkkaeroon (palkkakäsitteenä: log reaalin säännöllisen työajan kuukausiansio) tutkitaan ensin käyttäen pienimmän neliösumman (ns. OLS) regression menetelmää. Mallissa kontrolloidaan työsuhteen tyyppin ja sukupuolen ohella myös muiden yksilö- ja yritys kohtaisten tekijöiden vaikutus. Saatujen tulosten mukaan ajanjaksolla 2000-2012 työsuhteen määräaikaisuus alensi keskimääräistä kuukausipalkkaa lähes 10 prosentilla. Yhdistetty työsuhteen määräaikaisuuden ja naissukupuolen vaikutus oli hieman yli 20 prosenttia, ts. määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien naisten keskimääräinen kiinteä kuukausipalkka oli 20,6 prosenttia pienempi kuin pysyvissä työsuhteissa työskentelevillä miehillä, kun vakioitiin muiden tekijöiden vaikutus. Kokonaiskuukausiansioissa vastaava ero on keskimäärin 23 prosenttia eli hieman suurempi. Kun tutkittiin naisille ja miehille erikseen määräaikaisen työn vaikutusta kuukausipalkkaan OLS-regressioilla, havaittiin, että molemmilla sukupuolilla työsuhteen määräaikaisuus alentaa palkkaa. Toimihenkilönaisilla palkkaero määräaikaista ja pysyvää työtä tekevien välillä on tulosten mukaan hieman suurempi kuin toimihenkilömiehillä (noin 10,4 % vs. noin 9 %). OLS-mallissa kontrolloitiin vain havaittavissa olevien tekijöiden vaikutus. Kun estimoinnissa huomioitiin ns. havaitsemattoman heterogeenisuuden vaikutus (ns. kiinteiden vaikutusten mallissa), työsuhteen määräaikaisuuden palkkaa alentava vaikutus pieneni molemmilla sukupuolilla alle puoleen.

Edellä tutkittiin, kuinka työsuhteen määräaikaisuus ja sukupuoli vaikuttavat keskimääräiseen palkkaan. Keskimääräinen palkkaero ei kuitenkaan kerro siitä, kuinka paljon määräaikaisen työn tekeminen tai sukupuoli vaikuttaa palkkaeroon palkkajakauman eri osissa. Tarkastellaan seuraavaksi, eroaako sukupuolen ja työsuhteen määräaikaisuuden vaikutus sukupuolten väliseen palkkaeroon palkkajakauman eri osissa (10., 25., 50., 75. ja 90. kvantiili), kun kontrolloidaan muiden yksilö- ja yritys kohtaisten tekijöiden vaikutus. Estimoinnit tehdään erikseen nuorten ja vanhempien ikäryhmälle käyttäen palkkakäsitteinä sekä säännöllisen työajan kuukausiansiota että kokonaiskuukausiansiota.

Palkkaeroa palkkajakauman eri kohdissa selvitetään käyttämällä kvantiiliregressiomenetelmää (esim. Koenker ja Bassett, 1978). Kvantiiliregressiomenetelmän etuna on se, että se sallii mahdollisuuden, että selittäville muuttujilla voi olla erilainen vaikutus palkkaan jakauksen eri osissa. Kvantiiliregressioestimoinneilla voidaan vastata kysymykseen, kuinka paljon määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevän naisen palkka poikkeaa pysyvässä työsuhteessa työskentelevän miehen palkasta palkkajakauman eri kohdissa<sup>27</sup>.

Taulukossa 4.4 on esitetty kvantiiliregression tulokset erikseen nuorille toimihenkilöille ja vanhemmille, yli 30-vuotiaille, toimihenkilöille. Taulukosta voidaan havaita, että nuorille toimihenkilöille työsuhteen määräaikaisuudella on suurin vaikutus palkkajakauman alaosassa eli 10. kvantiilissa ja pienin vaikutus palkkajakauman yläpäässä eli 90. kvantiilissa, joskin erot vaikutuksessa ovat verrattain pieniä palkkajakauman eri kohtien välillä. Se, että työsuhteen määräaikaisuuden vaikutus ja määräaikaisuuden yhdessä naissukupuolen kanssa (interaktio-termi) on suurempi negatiivinen vaikutus palkkajakauman alaosassa, viittaa tutkimuskirjallisuudessa esitettyyn ns. sticky floor-vaikutukseen (Arulampalan et al., 2007). Vaikutuksella tarkoitetaan sitä, että naisten ja miesten välinen palkkaero kasvaa palkkajakauman alaosassa<sup>28</sup>.

27 Tavallisen kvantiiliregression haikkapuolet voidaan pitää sitä, että malli olettaa palkanmääräytymisprosessin olevan samanlainen määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa työskentelevälle. Jos koulutuksen tai työkokemuksen tuotot ovat erilaisia määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa työskentelevälle, niin on olemassa riski, että tulokset, jotka eivät huomioi valikoitumishaaraa.

28 ks. myös Booth et al. (2003) määritelmä



Vastaavat tulokset yli 30-vuotiaiden ikäryhmälle ovat samansuuntaisia kuin nuoremmalle ikäryhmälle määräaikaisuuden osalta. Määräaikaisuuden palkkaa alentava vaikutus on suurin palkkajakauman alaosassa ja pienin yläosassa ja erot määräaikaisuuden vaikutuksella palkkajakauman eri kohdissa ovat suurempia kuin nuorilla toimihenkilöillä. Poiketen nuorten ikäryhmästä palkkaero määräaikaista työtä tekevien naisten ja pysyvää työtä tekevien miesten välillä on suurempi palkkajakauman yläosassa. Interaktiotermin (nainen+ määräaikainen työsuhde) palkkoja alentava vaikutus on myös suurempi kuin nuorten ikäryhmässä, mikä kertoo siitä, että naisten ja miesten palkkaero kasvaa iän myötä.

Vastaavat kvantiiliregressiot tehtiin myös käyttäen palkkakäsitteenä kokonaiskuukausiansioita. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin taulukossa 4.5 esitetyt, mutta nyt määräaikaisuuden negatiivinen vaikutus palkkaan on hieman suurempi<sup>29</sup>.

**Taulukko 4.4 Työsuhteen määräaikaisuuden ja sukupuolen vaikutus palkkajakauman eri osissa – kvantiiliregression tulokset ikäryhmittäin (palkkakäsite: log reaalin kiinteä kuukausipalkka)**

Max 30 vuotta	Kvantiili				
	10.	25.	50.	75.	90.
Määräaikainen ts. + nainen	-0.155***	-0.153***	-0.151***	-0.145***	-0.130***
Määräaikainen ts.	-0.094***	-0.078***	-0.071***	-0.079***	-0.073***
Muut selittäjät mukana	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ
Havaintojen lkm	357,463	357,463	357,463	357,463	357,463
30+- vuotta	Kvantiili				
	10.	25.	50.	75.	90.
Määräaikainen ts. + nainen	-0.215***	-0.226***	-0.230***	-0.237***	-0.2477***
Määräaikainen ts.	-0.111***	-0.092***	-0.0677***	-0.051***	-0.039***
Muut selittäjät mukana	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ
Havaintojen lkm	867,822	867,822	867,822	867,822	867,822

Selite: mallissa muina selittävinä muuttujina ikä, iän neliö, koulutustaso, koulutusala, työpaikan koko, tehtävänimike, työsuhteen kesto ja sen neliö.\*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5%:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla.

#### 4.3.3 Työmarkkinaliikkuvuus ja sen palkkavaikutukset – löytyykö eroja työsuhteen tyypin ja sukupuolen mukaan?

Edellä esitetty tarkastelu osoitti, että naisten todennäköisyys tehdä määräaikaista työtä on suurempi kuin miehillä teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa. Se, että naiset miehiä yleisemmin tekevät työtä määräaikaissa työsuhteissa, lisää naisten ja miesten välistä palkkaeroa, koska määräaikaissa työsuhteissa työskentelyyn liittyy vakituista työtä tekeviin verrattuna pienempi palkka. Kvantiiliregressioanalyysien tulosten mukaan tämä palkkaero (ns. wage penalty) oli teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa hieman suurempi palkkajakauman alaosassa.

Siirrytään seuraavaksi katsomaan, kuinka naiset ja miehet liikkuvat työmarkkinoilla ja eroaako työmarkkinaliikkuvuus ja sen muoto työsuhteen tyypin mukaan. Miksi on tärkeä huomioida naisten ja miesten työmarkkinaliikkuvuus, kun katsotaan naisten ja miesten välisiä palkkaeroja? Kun katsotaan naisten ja miesten palkkaeroa, on tärkeä tarkastella tekijöitä, jotka vaikuttavat naisten ja miesten ansioiden kehitykseen ja eroihin tässä kehityksessä (Manning ja Swaffield, 2008). Työmarkkinaliikkuvuuden huomioiminen on tässä yhteydessä olennaista, koska monen työntekijän työuraan liittyvät olennaisella tavalla työtehtävän vaihdokset sekä yrityksen sisällä että yritysten välillä. Sekä teorian että aiemman empiirisen tutkimuksen nojalla työmarkkinaliikkuvuudella (sekä yrityksen sisällä että yritysten välillä)

<sup>29</sup> Tulokset saatavissa tekijältä.



on suuri vaikutus henkilöiden palkkakehitykseen (esim. Bartel and Borjas 1981, Topel and Ward 1992, Kauhanen ja Napari 2009, Kauhanen ja Napari 2010).

Määräaikaississa työsuhteissa työskentelevien kohdalla merkityksellistä palkkakehityksen kannalta on myös liikkuvuus, jota tapahtuu määräaikaista työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen. Kun halutaan tutkia erilaisia työsuhteita tekevien miesten ja naisten ura- ja palkkakehitystä, on oleellista tarkastella työmarkkinaliikkuvuutta ja sen tuottoja eri muodoissaan.

Taulukko 4.5 tarkastelee teollisuuden toimihenkilöiden liikkuvuutta ja palkkakasvua sukupuolen ja työsuhteen määräaikaisuuden mukaan. Taulukosta käy selkeästi ilmi, että työmarkkinaliikkuvuudella on suuri merkitys palkkakehitykselle. Niillä toimihenkilöillä, jotka vaihtavat työtehtäviä yritysten välillä tai yrityksen sisällä, on keskimäärin suurempi vuotuinen palkkamuutos verrattuna ei-muuttajiin. Suurin keskimääräinen palkkakasvu on yritystä vaihtaneilla toimihenkilöillä.

Määräaikaississa työsuhteissa työskentelevien naisten ja miesten liikkuvuusasteet ovat hyvin samanlaisia: määräaikaississa työsuhteissa työskentelevistä naisista vaihtaa yritystä vuosittain 10,6 prosenttia ja miehistä 10 prosenttia. Odotetusti yritysten välinen liikkuvuus määräajaksi sovitusta työstä on suurempaa kuin pysyvästä työstä. Yrityksen sisällä määräaikaississa työsuhteissa työskentelevät miehet vaihtavat työtehtäviä naisia yleisemmin: yrityksen sisällä miesten liikkuvuusaste on 8,6 ja naisilla 7,3. Sukupuolten välinen ero vuotuisessa palkkakasvussa on suurempi kuin ero liikkuvuudessa ja eron suuruus vaihtelee liikkuvuuden tyypin mukaan. Vaikka määräaikaista työtä tekevät naiset liikkuvat yritysten välillä jopa hieman miehiä enemmän, he eivät hyödy liikkuvuudesta samalla tavalla. Ero palkkakasvussa on peräti 5,5 prosenttiyksikköä yritystä vaihtaneilla ja liki kaksi prosenttiyksikköä yrityksen sisällä tehtäviä vaihtaneilla miesten hyväksi.

Pysyvissä työsuhteissa työskentelevien liikkuvuus yritysten välillä on odotetusti selvästi vähäisempää kuin määräaikaississa työsuhteissa työskentelevillä. Yrityksen sisällä vakituississa työsuhteissa olevat liikkuvat lähes yhtä paljon kuin määräaikaiset palkansaajat. Miehet vaihtavat työnantajaa naisia enemmän, mutta yrityksen sisäinen liikkuvuus on yhtä yleistä. Pysyvissä työsuhteissa työskentelevillä liikkuvuuden palkkavaikutuksissa ei ole myöskään yhtä suuria eroja sukupuolten välillä verrattuna määräaikaista työtä tekeviin. Yrityksen sisällä työtehtävää vaihtaneilla miehillä vuotuinen palkkakasvu ei poikkea tilastollisesti merkitsevästi naisten palkkakasvusta ja yrityksen vaihdon yhteydessä palkkakasvu on miehillä keskimäärin 0,5 prosenttiyksikköä suurempi kuin naisilla.

**Taulukko 4.5 Naisten ja miesten palkkakasvu työsuhteen tyypin ja liikkuvuusaseman mukaan**

	Määräaikainen työsuhde (t-l)			Pysyvä työsuhde (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.077	0.067	0.010***	0.026	0.027	-0.0009**
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.204	0.148	0.055***	0.053	0.047	0.005***
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	10.0	10.6	-0.6*	4.32	3.83	0.48***
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu - sama yritys sama tehtävä	0.054	0.051	0.0027**	0.0234	0.0248	-0.0014***
Keskimääräinen ei-muuttajaosuus (%)	79.42	80.3	-0.9***	87.7	88.6	-0.9***
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen sisällä tehtävän vaihtuessa	0.13	0.11	0.0199***	0.047	0.048	-0.0007
Keskimääräinen liikkuvuusaste yrityksen sisällä (%)	8.6	7.3	1.3***	5.2	5.2	0.0

Selite: \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalin säännöllisen työajan kuukausipalkka. t-l viittaa tilaan vuotta aiemmin.

Kun vastaavat tarkastelut tehtiin erikseen teollisuuden nuorille (maksimissaan 30 vuotta havaintoperiodin alussa) toimihenkilöille, tulokset olivat hyvin samansuuntaisia (Taulukko 4.6). Nuorilla toimihenkilöillä liikkuvuusasteet ovat sekä määräaikaissa ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevien ryhmissä suurempia kuin keskimäärin 18-64-vuotiailla. Vaikka nuoret naiset ja miehet liikkuvat määräaikaista työsuhteista yhtä paljon yritysten välillä, miehet hyötyvät liikkuvuudesta selvästi nuoria naisia enemmän. Samoin määräaikaista työtä tekevät miehet hyötyvät naisia enemmän myös vaihtaessaan tehtävää yrityksen sisällä. Huomionarvoista on, että ero määräaikaissa työsuhteissa olevien naisten ja miesten välillä työmarkkina- ja liikkuvuuden tuotoissa (ts. palkkakasvussa) on suurempi nuorilla toimihenkilöillä verrattuna koko toimihenkilöiden ryhmään sekä yritysten välisessä että yrityksen sisäisessä liikkuvuudessa.

Pysyvissä työsuhteissa työskentelevillä nuorilla toimihenkilöillä liikkuvuuden tuotot eivät poikkea yhtä paljon sukupuolten välillä kuin määräaikaissa työsuhteissa työskentelevillä. Ero palkkakasvussa miesten hyväksi on 1,0 prosenttiyksikköä yritystä vaihtaneilla, kun taas yrityksen sisällä liikkuneilla miehillä ja naisilla ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa palkkakasvussa.

Vähintään 30-vuotiailla naisilla ja miehillä liikkuvuus yritysten välillä ja yrityksen sisällä on odotetusti vähäisempää kuin nuoremmilla. Määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät naiset liikkuvat miehiä enemmän tässä ikäryhmässä, mutta hyötyvät yhtä paljon liikkuvuudesta yritysten välillä. Yrityksen sisällä työtehtävää vaihtaneiden palkkaero on 1,6 prosenttiyksikköä naisten hyväksi.

Koulutustason mukaan katsottuna korkeasti koulutetut, määräaikaissa työsuhteissa työskentelevät naiset ja miehet vaihtavat yritystä useammin kuin vähemmän koulutetut toimihenkilöt (Taulukko 4.7). Liikkuvuuden tuotto (palkkakasvu) ovat suurin korkeasti koulutetuille miehille ja pienin vähemmän koulutetuille naisille. Sukupuolten välinen ero liikkuvuuden tuotoissa on pienempi korkeasti koulutettujen ryhmässä verrattuna ei-korkeasteen koulutettujen ryhmään.

Myös pysyvissä työsuhteissa työskentelevät korkeasti koulutetut vaihtavat useammin työnantajaa kuin ei-korkeasteen koulutetut. Miehillä työnantajan vaihtaminen on hieman naisia yleisempää. Keskimääräisessä palkkamuutoksessa ei ole yhtä suurta eroa sukupuolten välillä kuin määräaikaista työtä tekeville.

Yrityksen sisällä työtehtävän vaihtaminen on lähes yhtä yleistä määräaikaista työtä tekeville, korkeasti koulutetuilla naisilla ja miehillä (8,28 % ja 8,2 %) kuin ei-korkeasteen koulutetuilla miehillä (9,3 %). Yrityksen sisällä liikkuvuudesta näyttävät hyötyvän hieman enemmän vähemmän koulutusta saaneet verrattuna korkeasti koulutettuihin, mutta jälleen miesten hyöty on naisia suurempi. Pysyvissä työsuhteissa työskentelevien osalta yrityksen sisäinen liikkuvuus on yleisempää korkeasti koulutetuilla. Yrityksen sisällä vähiten tehtävää vaihtavat vähemmän koulutetut naiset ja heidän hyötynsä liikkuvuudesta jää myös pienimmäksi.

**Taulukko 4.6 Naisten ja miesten palkkakasvu työsuhteen tyypin, ikäryhmän ja liikkuvuusaseman mukaan**

Max 30-vuotiaat	Määräaikainen työsuhte (t-l)			Pysyvä työsuhte (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.111	0.0858	0.025***	0.0311	0.0317	-0.0006***
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.231	0.170	0.061***	0.078	0.066	0.011***
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	14.1	13.8	0.3	5.18	5.0	0.18*
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu - sama yritys sama tehtävä	0.079	0.066	0.013***	0.0338	0.0336	0.0001
Keskimääräinen ei-muuttaja-osuus (%)	72.1	74.9	-2.8***	84.9	85.0	-0.1
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen sisällä tehtävän vaihtuessa	0.155	0.124	0.031***	0.067	0.066	0.001
Keskimääräinen liikkuvuusaste yrityksen sisällä (%)	11.3	9.2	2.0***	7.2	7.4	-0.2*
30+-vuotiaat	Määräaikainen työsuhte (t-l)			Pysyvä työsuhte (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.038	0.0543	-0.007***	0.0311	0.0317	-0.0006***
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.119	0.102	0.017	0.039	0.038	0.001
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	5.2	7.1	-1.87***	3.98	3.46	0.5***
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu - sama yritys sama tehtävä	0.031	0.038	-0.007***	0.0194	0.0221	-0.0026***
Keskimääräinen ei-muuttajaosuus (%)	87.7	86.1	1.6**	88.9	89.8	-0.9***
Keskimääräinen palkkamuu- tos yrityksen sisällä tehtävän vaihtuessa	0.07	0.0	-0.012	0.035	0.039	-0.004***
Keskimääräinen liikkuvuusaste yrityksen sisällä (%)	5.6	5.3	0.3	4.47	4.45	-0.07

Selite: \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalin säännöllisen työajan kuukausipalkka. t-l viittaa tilaan vuotta aiemmin.

**Taulukko 4.7 Naisten ja miesten palkkakasvu työsuhteen tyypin, koulutustason ja liikkuvuusase-  
man mukaan**

Ei korkea-asteen koulutus	Määräaikainen työsuhde (t-l)			Pysyvä työsuhde (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.078	0.059	0.019***	0.026	0.024	0.0019***
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.185	0.113	0.071***	0.049	0.036	0.013**
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	6.8	7.8	-0.9*	3.40	2.94	0.04***
Keskimääräinen vuotuinen palkka- kasvu - sama yritys sama tehtävä	0.059	0.049	0.098***	0.0231	0.0227	0.0004*
Keskimääräinen ei-muuttajaosuus (%)	81.5	84.9	-3.4***	89.0	91.1	-2.0***
Keskimääräinen palkkamuutos yri- tyksen sisällä tehtävän vaihtuessa	0.139	0.108	0.031***	0.049	0.041	0.008***
Keskimääräinen liikkuvuusaste yrityksen sisällä (%)	9.3	5.7	3.6***	4.98	3.77	0.01***
Korkea-asteen koulutus	Määräaikainen työsuhde (t-l)			Pysyvä työsuhde (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.076	0.070	0.006***	0.0269	0.0289	-0.0019***
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.203	0.157	0.045***	0.053	0.051	0.002*
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	11.6	12.1	-0.4***	4.60	4.25	0.35***
Keskimääräinen vuotuinen palkka- kasvu - sama yritys sama tehtävä	0.052	0.053	-0.0003	0.0235	0.026	-0.0023***
Keskimääräinen ei-muuttajaosuus (%)	78.3	77.9	0.4	87.3	87.5	-0.1*
Keskimääräinen palkkamuutos yri- tyksen sisällä tehtävän vaihtuessa	0.106	0.095	0.01**	0.047	0.050	-0.003***
Keskimääräinen liikkuvuusaste yrityksen sisällä (%)	8.28	8.20	0.8	5.3	5.9	0.55***

Selite: \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalin säännöllisen työajan kuukausipalkka. t-l viittaa tilaan vuotta aiemmin.

Yllä esitetyt aineistokuvailut liikkuvuuden palkkavaikutuksista eivät huomioi sitä, että yritysten välillä ja yrityksen sisällä liikkuvat toimihenkilöt ja toimihenkilöt, jotka eivät vaihda työtehtävää tai yritystä, voivat olla valikoituneita esimerkiksi kyvykkyydeltään tai motivaatioltaan, mikä voi selittää osan liikkuvuuden palkkavaikutuksista. Jotta tämä mahdollinen ns. endogeenisuusongelma voidaan ottaa huomioon, tutkitaan seuraavaksi erilaisissa työsuhteissa työskenteleville naisille ja miehille erikseen työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutuksia ns. propensity score matching differences-in-differences (PSM-DID) – menetelmän avulla (katso tarkempi tekninen kuvaus ja mallin oletukset esim. Kauhanen ja Napari, 2010). Malli yhdistää kaltaistamismenettelyn (propensity score matching) differences-in-differences- lähestymistapaan ja sen avulla voidaan kontrolloida sekä havaittavissa olevien taustamuuttujien (samat kuin kvantiiliregressiossa) että ajassa muuttumattomien, havaitsemattomien tekijöiden kuten kyvykkyyden ja motivaation vaikutusta henkilöiden työmarkkinaliikkuvuuteen ja palkkatuottoihin. Menetelmä on sama kuin mitä Kauhanen ja Napari (2010) tutkimuksessa on käytetty liikkuvuuden palkkavaikutusten tutkimiseen.

Mallin avulla saadaan selville, mikä vaikutus henkilön työmarkkinaliikkuvuudella on hänen palkkakehitykseensä verrattuna tilanteeseen, jossa hän pysyisi samassa työtehtävässä samassa yrityksessä. Koska samaa henkilöä ei voida havainnoida kahdessa eri asemassa samaan aikaan, muodostetaan työmarkkinoilla liikkuville henkilöille kaltaistettujen parien menetelmän avulla tilastollinen vertailuryhmä, joka on samanlainen havaittavissa olevilta ominaisuuksiltaan ja jolla on sama todennäköisyys liikkua työmarkkinoilla (yritysten välillä, yritysten sisällä), mutta jotka eivät ole liikkuneet työmarkkinoilla.

PSM-DID-estimaattori vertaa yritystä vaihtaneiden/yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneiden palkkaa ennen ja jälkeen työmarkkinaliikkuvuutta verrattuna tilastollisesti muodostetun vertailuryhmän palkkakehitykseen saman periodin aikana. Estimaattori voidaan esittää seuraavasti:

$$\alpha_{PSMDID} = \sum_{i \in I} \left\{ [Y_{it1} - Y_{it0}] - \sum_{j \in J} W_{ij} [Y_{jt1} - Y_{jt0}] \right\} w_i ,$$

missä i on työmarkkinoilla liikkuneiden ryhmä (ns. "treatment" ryhmä) ja j on kaltaistamismenettelyllä muodostettu tilastollinen vertailuryhmä.  $W_{ij}$  on paino, jonka havainto j saa muodostettaessa vertailuryhmää työmarkkinoilla liikkuvalla henkilöllä i,  $w_i$  on uudelleenpainotustermi liikkuville työntekijöille, ja  $t_0$  and  $t_1$  viittaavat periodiin ennen ja jälkeen liikkuvuuden. Paino  $W_{ij}$  määritetään käyttämällä kaltaistamismenetelmän ns. lähimmän naapurin menetelmää (nearest neighbour matching).  $Y_{it1} - Y_{it0}$  on yritystä vaihtaneiden/yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneiden palkkamuuutos.

Kaltaistamisen onnistumista testataan ns. tasapainottumistestillä (ns. balancing property-testi) (ks. tarkemmin Becker ja Ichino 2002).

## Yritysten välisen liikkuvuuden palkkatuotot

Katsotaan ensin ko. mallista saatuja tuloksia ikäryhmittäin. Taulukko 4.8 raportoi palkkavaikutukset yritysten välisestä liikkuvuudesta sukupuolen ja työsuhteen tyypin mukaan nuorten ja vanhempien ikäryhmille. Nuorten ryhmässä määräaikaissa työsuhteissa työskenteleville miehille estimoitu liikkuvuuden palkkavaikutus on 13,1 prosenttia, mikä tarkoittaa sitä, että yritystä vaihtaneiden, määräaikaista työtä tehneiden palkkakasvu on 13,1 prosenttia korkeampi verrattuna tilanteeseen, jossa he olisivat pysyneet samassa yrityksessä ja samassa työtehtävässä. Määräaikaista työtä tekeville naisille vastaava palkkavaikutus on 9,4 prosenttia, mikä on 3,7 prosenttiyksikköä pienempi vaikutus kuin miehille. Verrattuna

pysyvistä työsuhteista yritystä vaihtaneiden palkkavaikutuksiin (miehet: 4,07 % ja naiset 2,1 %) määräaikaista työtä tekevät hyötyvät liikkuvuudesta huomattavasti enemmän. Nuorten ryhmässä miehet hyötyvät liikkuvuudesta enemmän kuin naiset työsuhteen tyypistä riippumatta.<sup>30</sup>

Myös 30+-ryhmässä määräaikaisten nais- ja miestöimihenkilöille yritysten välisen liikkuvuuden palkkavaikutus on miehille suurempi (miehet: 6,2 % naiset: 5,5 %). Pysyvistä työsuhteesta työnantajaa vaihtaneilla naiset hyötyvät liikkuvuudesta keskimäärin hieman enemmän.

Edellä tuotiin esille, että nuoret, määräaikaista työtä tekevät miehet hyötyvät selvästi enemmän liikkuvuudesta kuin määräaikaista työtä tekevät naiset. Mikä voi selittää tätä eroa? Ensinnäkin nuorilla, määräaikaista työtä tekevillä toimihenkilöillä liikkuvuuteen yhdistyy myös useammin ylenemistä (ts. siirtymistä vaativampiin työtehtäviin) sekä siirtymistä pysyvään työsuhteeseen kuin naisilla. Yksi mahdollinen selitys erilaisille tuotoille ja urakehitykselle (kuten yleneminen ja pääsy pysyvään työsuhteeseen) liittyy siihen, että määräaikaisen työn tyyppi poikkeaa naisten ja miesten välillä ja erilaisissa määräaikaisen työn muodoissa työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sekä koulutus- ja kehittämismahdollisuudet ovat erilaisia (ks. jälkimmäisestä Kauhanen, Nätti ja Ojala, 2014). Juuri näillä koulutus- ja kehittämismahdollisuuksilla on merkitystä inhimillisen pääoman lisäämisessä ja tästä johtuen myös liikkuvuuden tuottoakin voi vaihdella. Inhimillisen pääomahypoteesin mukaisen selityksen ohella yksi selitys eroille liikkuvuuden tuotoissa voi liittyä sukupuolten välisiin eroihin liikkuvuuden syissä. Manning ja Swaffield (2009) ja Manning (2003) tuovat esille, että naisten liikkuvuus päätökset työmarkkinoilla ovat usein perhesyistä rajatumpia ja niiden motiivina ovat vähemmän taloudelliset seikat, josta syystä liikkuvuuden palkkapeemio voi jäädä naisilla miehiä alhaisemmaksi.

**Taulukko 4.8 Yritysten välisen liikkuvuuden palkkavaikutukset sukupuolen ja työsuhteen tyypin mukaan**

Max 30-vuotiaat	Naiset		Miehet	
	Määräaikainen työsuhte <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhte <sup>1</sup>	Määräaikainen työsuhte <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhte <sup>1</sup>
PSM-DID estimaatti	0.094***	0.0213***	0.131***	0.0407***
N	8,407	69,019	7,030	158,618
30+-vuotiaat	Naiset		Miehet	
	Määräaikainen työsuhte <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhte <sup>1</sup>	Määräaikainen työsuhte <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhte <sup>1</sup>
PSM-DID estimaatti	0.0553***	0.0107***	0.0624***	0.010***
N	7,615	217,488	5,905	398,134

Selite: Taulukon estimaatti on saatu käyttämällä ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsike: log reaalin säännöllisen työajan kuukausipalkka.

<sup>1</sup> =viittaa työsuhteen tyyppiin, jossa henkilö oli vuotta aikaisemmin.

Aiemmin esitetyn kuvailevan tilastoanalyysin perusteella myös koulutustasolla on merkitystä työmarkkinaliikkuvuuden palkkatuotoille työsuhteen tyypistä riippumatta - erityisesti naisille. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 4.9) on esitetty vastaavat PSP-DID-mallin tulokset yritysten välisestä liikkuvuudesta työsuhteen tyypin ja koulutustason mukaan. Tulokset osoittavat, että koulutustasojen väliset erot liikkuvuuden tuotoissa on tärkeä ottaa huomioon, kun analysoidaan sukupuolen ja työsuhteen tyypin mukaan liikkuvuuden tuot-

30 Kaltaistamisen onnistumista testattiin ns. tasapainottumistestillä, jonka mukaan henkilöillä, joilla on sama todennäköisyys vaihtaa yritystä tai liikkua yrityksen sisällä, täytyy olla sama havaittavissa olevien ominaisuuksien jakauma riippumatta siitä kuka luvattiin he "liikkujiin" tai vertailuryhmään. Testin mukaan kaltaistaminen onnistui verrattain hyvin mukaan otettujen muuttujien osalta. Samat testit tehtiin myös yksityisten palvelualojen analyysien yhteydessä.

toja. Kuten taulukosta voidaan havaita, vähemmän koulutusta saaneet naiset, jotka vaihtavat työnantajaa määräaikaaisesta työsuhteesta, hyötyvät liikkuvuudesta selvästi vähemmän kuin korkeasti koulutetut naiset ja miehet tai vähemmän koulutusta saaneet miehet. Määräaikaista työtä tehneiden ei-korkea-asteen koulutettujen naisten palkkapreemio yrityksen vaihdosta on 5 prosenttia, kun korkeasti koulutetuilla, määräaikaista työtä tekeville naisilla se on noin 9,3 prosenttia. Preemio on suurin korkeasti koulutetuilla miehillä (12,6 %).

Yritysten välisen liikkuvuuden palkkahyöty on selvästi pienempi pysyvästä työsuhteesta työpaikkaa vaihtaneilla koulutustasosta riippumatta. Jälleen vähiten liikkuvuudesta hyötyvät ei-korkea-asteen koulutetut naiset. Miesten saama hyöty sekä vähemmän koulutetuilla että korkeasti koulutetuilla on suurempi kuin korkeasti koulutetuilla naisilla.

**Taulukko 4.9 Yritysten välisen liikkuvuuden palkkavaikutukset sukupuolen, työsuhteen tyypin ja koulutustason mukaan**

Ei-korkea-asteen koulutus	Naiset		Miehet	
	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID estimaatti	0.050***	0.0096***	0.0762***	0.0208**
N	5,553	93,624	4,528	131,565
Korkea-asteen koulutus	Naiset		Miehet	
	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID estimaatti	0.093***	0.0164***	0.126***	0.0224***
N	10,469	192,883	8,446	425,187

Selite: Taulukon estimaatti on saatu käyttämällä ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalin säännöllisen työajan kuukausipalkka.

<sup>1</sup> =viittaa työsuhteen tyyppiin, jossa henkilö oli vuotta aikaisemmin.

## Yrityksen sisällä tapahtuvan liikkuvuuden palkkatuotot

PSM-DID-tulokset yrityksen sisäisen liikkuvuuden, työsuhteen tyypin ja ikäryhmän mukaan on raportoitu taulukossa 4.10. Tulokset ovat erilaisia kuin yritysten välisen liikkuvuuden osalta. Ensinnäkin yrityksen sisällä tehtävän vaihtamisen palkkatuotto on selvästi pienempi kuin yrityksen vaihtamisen yhteydessä. Tehtävän vaihtaminen hyödyttää naisia ja miehiä lähes yhtä paljon, kun liikutaan pysyvästä työsuhteesta. Nuorten ikäryhmässä pysyvässä työsuhteessa työskenteleville miehille estimoitu liikkuvuuden palkkavaikutus on 2,6 prosenttia, mikä tarkoittaa sitä, että yrityksen sisällä tehtävää vaihtaneiden, pysyvässä työsuhteessa työtä tehneiden miesten palkkakasvu on 2,6 prosenttia korkeampi verrattuna tilanteeseen, jossa he olisivat pysyneet samassa työtehtävässä. Naisilla vastaava palkkapreemio on 2 prosenttia. Sukupuolten väliset erot liikkuvuuden tuotoissa ovat myös pienempiä yrityksen sisäisessä liikkuvuudessa. Määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelevät nuoret naiset eivät näytä hyötyvän yrityksen sisällä tapahtuvasta työmarkkina-liikkuvuudesta, kun taas nuorilla miehillä palkkavaikutus on 5 prosentin luokkaa. Vanhemmassa ikäryhmässä (vähintään 30 vuotta havaintoperiodin alussa) naiset - sekä määräaikaista työtä tekevät että pysyvässä työsuhteessa työskentelevät - hyötyvät hieman miehiä enemmän tehtävänvaihdosta yrityksen sisällä.

**Taulukko 4.10 Yrityksen sisällä tapahtuvan liikkuvuuden palkkavaikutukset sukupuolen, työsuhteen tyypin ja ikäryhmän mukaan**

Max 30-vuotiaat	Naiset		Miehet	
	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID Estimaatti	0.0119	0.020***	0.0509***	0.0265***
N	9,152	74,273	7,595	169,176
30+-vuotiaat	Naiset		Miehet	
	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID Estimaatti	0.0198***	0.0088***	0.0148***	0.0036
N	8,308	241,431	6,373	440,390

Selite: Taulukon estimaatti on saatu käyttämällä ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalin säännöllisen työajan kuukausipalkka.

<sup>1</sup> =viittaa työsuhteen tyyppiin, jossa henkilö oli vuotta aikaisemmin.

Koulutustasoinen tehty tarkastelu osoittavat, että vähemmän koulutettujen, määräaikaista työtä tekevien naisten palkkatuotto yrityksen sisällä tapahtuvasta liikkuvuudesta on 1,6 prosenttiyksikköä pienempi kuin miehillä. Vastaava sukupuolten välinen ero yrityksen sisäisen liikkuvuuden tuotoissa on yksi prosenttiyksikkö miesten hyväksi, kun katsotaan pysyvässä työsuhteissa työtä tekevien, vähemmän koulutettujen liikkuvuutta.

Korkeasti koulutetuilla, pysyvässä työsuhteessa työtä tekevillä naisilla ja miehillä ei löydy eroja yrityksen sisäisen liikkuvuuden tuotoissa. Sen sijaan määräaikaista työtä tekevät miehet jälleen hyötyvät naisia enemmän yrityksen sisäisestä liikkuvuudesta myös korkeasti koulutettujen keskuudessa. Se, että koulutuksen tuotot ovat verrattain pieniä yrityksen sisäisestä liikkuvuudesta voi johtua siitä, että liikkuvuus ei aina yhdisty ylennyksiin.

**Taulukko 4.11 Yrityksen sisäisen liikkuvuuden palkkavaikutukset sukupuolen, työsuhteen tyypin ja koulutustason mukaan**

Ei-korkea-asteen koulutus	Naiset		Miehet	
	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID Estimaatti	0.0386***	0.0066***	0.0552***	0.016**
N	6,116	104,554	4,974	144,209
Korkea-asteen koulutus	Naiset		Miehet	
	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>	Määräaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Pysyvä työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID Estimaatti	0.004	0.0122***	0.0178***	0.0116***
N	11,344	211,150	9,062	465,357

Selite: Taulukon estimaatti on saatu käyttämällä ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalin säännöllisen työajan kuukausipalkka.

<sup>1</sup> =viittaa työsuhteen tyyppiin, jossa henkilö oli vuotta aikaisemmin.



Kuinka paljon yritysten väliseen ja yritysten sisäiseen liikkuvuuteen liittyy siirtymistä määräaikaisesta pysyvään työsuhteeseen? Kuinka liikkuvuuden tuotot muuttuvat?

Aiempien tutkimusten mukaan määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien palkansaajien palkka- ja urakehitykselle merkityksellistä on siirtyminen määräaikaisesta työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen (esim. Kahn, 2013). Teollisuuden toimihenkilöaineistossamme määräaikaista työtä tekevistä miehistä keskimäärin 56 prosenttia siirtyy pysyvään työhön tarkasteluperiodin aikana. Naisilla pysyminen määräaikaisessa työsuhteessa on suurempaa ja pysyvään työsuhteeseen siirtyy 46 prosenttia toimihenkilönaisista.

Kuinka tulokset liikkuvuuden tuotoista muuttuvat, kun määräaikaisten palkansaajien kohdalla liikkuvuuteen yritysten välillä ja yrityksen sisällä yhdistyy samanaikaisesti siirtyminen määräaikaisesta työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen? Taulukossa 4.12 esitetyt tulokset PSM-DID-estimoinneista osoittavat, että palkkavaikutukset ovat suurempia sekä yrityksen välisestä että yrityksen sisällä tapahtuvasta liikkuvuudesta, kun määräaikainen työsuhteeseen vaihtuu pysyväksi. Yrityksen välisen liikkuvuuden tuotot yhdistyessään pysyvään työsuhteeseen siirtymiseen ovat 2-2,8 prosenttiyksikköä suurempia nuorilla määräaikaisissa työsuhteissa olevilla. Vanhemman ikäryhmän kohdalla vastaava palkkapreemio on 2-3 prosenttiyksikköä suurempi. Kun liikkuvuuteen yrityksen sisällä yhdistyy pysyvään työsuhteeseen siirtyminen, palkkapreemio on silloinkin selvästi suurempi<sup>31</sup>.

**Taulukko 4.12 Määräaikaisesta työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen siirtymisen palkkavaikutus yrityksen välisen ja yrityksen sisällä tapahtuvan liikkuvuuden yhteydessä**

Yritysten välinen liikkuvuus	Max 30-vuotiaat		30+-vuotiaat	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
PSM-DID Estimaatti	0.1079**	0.148***	0.0789***	0.0890***
N	9,276	7,721	8,396	6,434
Yritysten sisällä tapahtuva liikkuvuus	Max 30-vuotiaat		30+-vuotiaat	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
PSM-DID Estimaatti	0.0371***	0.0561***	0.0401***	0.0227***
N	9,276	7,716	8,396	6,434

Selite: Taulukon estimaatti on saatu käyttämällä ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalinen säännöllisen työajan kuukausipalkka.

## Muu liikkuvuus?

Aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaan määräaikaisiin työsuhteisiin yhdistyy keskimääräistä suurempi työn epävarmuus. Määräaikaisia työsuhteita tekevien työurat ovat keskimäärin epävakampia kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevillä ja niihin sisältyy myös keskimääräistä suurempi työttömyysriski.

31 Edellä esitetyissä PSM-DID-tarkasteluissa katsottiin erikseen naisille ja miehille yritysten välisen ja yrityksen sisäisen liikkuvuuden palkkatuottoja. Näiden lisäksi tutkimme toimihenkilönaisien ja -miesten liikkuvuuden palkkatuottojen eroa estimoidulla palkkakasvua OLS-regressiolla ja kiinteiden vaikutusten mallilla samaan tapaan kuin Del Bono ja Vuri (2011). Malleissa selittävänä muuttujana oli palkkakasvu kahden vuoden välillä ja selittävinä muuttujina nainen-indikaattorimuuttuja, erikseen indikaattorimuuttujat yrityksen vaihdolle/yrityksen sisäiselle liikkuvuudelle, interaktioterminä nainen\*yrityksen vaihtaja/nainen\*yrityksen sisällä liikkujia, sekä muuttujat kuvaamaan henkilöiden muita ominaisuuksia, työhön ja yritykseen liittyviä ominaisuuksia. Näistä estimoinneista saadut tulokset osoittavat, että erityisesti nuorten ikäryhmässä sekä määräaikaisessa että pysyvässä työsuhteessa työskentelevät toimihenkilönaiset hyötyvät yritysten välisestä liikkuvuudesta vähemmän kuin ominaisuuksiltaan samanlaiset miehet. Erot ovat suurempia määräaikaisesta työsuhteesta liikkuneilla. Yrityksen sisällä tapahtuvassa liikkuvuudessa määräaikaisista työsuhteista liikkuneilla naisilla ja miehillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa palkkakasvussa (interaktioterminä negatiivisen kertoimen, mutta se ei ollut tilastollisesti merkitsevä). Pysyvästä työsuhteesta liikkuneilla naiset jopa hyötyivät hieman enemmän. Nämä tulokset ovat saatavissa tekijältä.

Tällä aineistolla emme pysty tutkimaan työmarkkinaliikkuvuutta työttömyyteen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle, koska syy henkilön poistumiselle aineistosta ei ole tiedossa. Tutkimme kuitenkin aineistosta poistumisen todennäköisyyttä verrattuna muihin työmarkkina-asemiin erikseen määräaikaista työtä tekeville ja pysyvissä työsuhteissa työskenteleville. Tilastollisen multinomiaali logit- mallin (ks. esim. Greene, 1997) tulosten perusteella määräaikaista työtä tekeillä on 14 prosenttiyksikköä korkeampi ennustettu todennäköisyys poistua aineistosta verrattuna vakituista työtä tekeviin. Nuorten ikäryhmässä vastaava ero on 16,3 prosenttiyksikköä ja vanhemmassa ikäryhmässä 11,5 prosenttiyksikköä. Määräaikaista työtä tehneillä naisilla aineistosta poistumisen todennäköisyys on vain hieman määräaikaista työtä tekeviä miehiä suurempi.

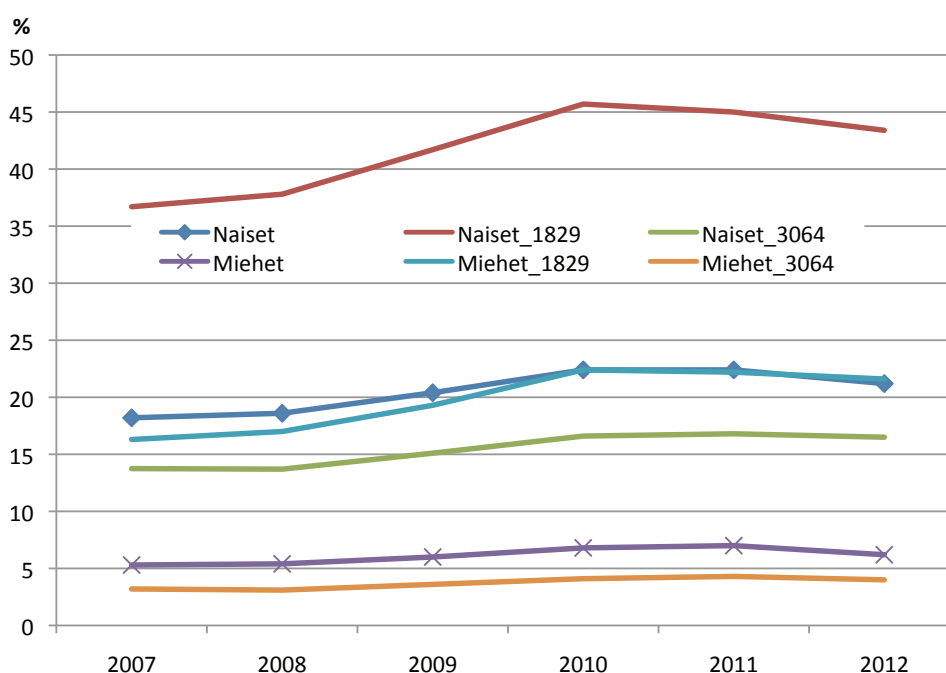
## 4.4 YKSITYISEN SEKTORIN PALVELUALOJA KOSKEVA ANALYYSI

### 4.4.1 Palvelualojen nais- ja miespalkansaajien työsuhteiden tyypit

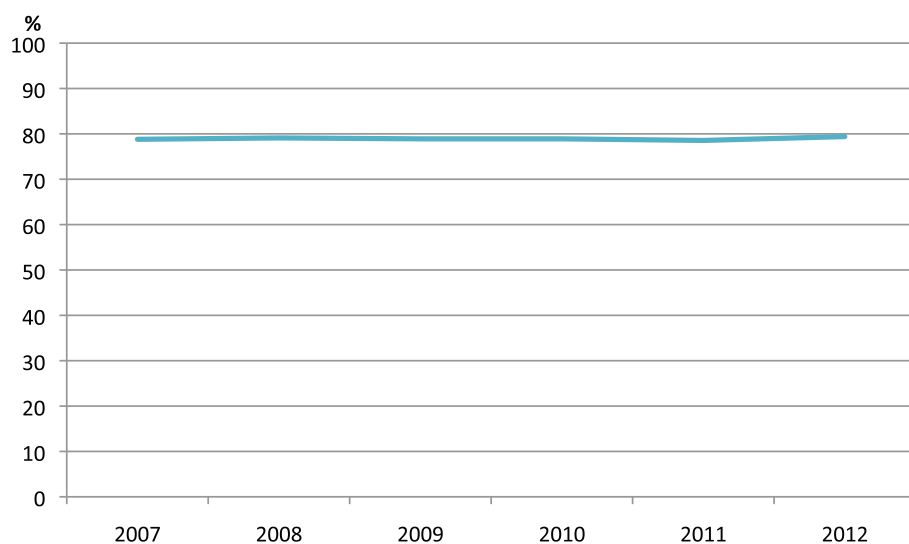
Tässä osiossa tarkastelu siirtyy yksityisen sektorin palvelualoihin, jonka alta löytyy yksittäisiä toimialoja kuten kauppa, majoitus- ja ravitsemusala ja kiinteistöpalveluala, jossa osa-aikatyön tekeminen on Tilastokeskuksen tilastojen mukaan kaikkein yleisintä Suomessa. Suomessa tapahtunut osa-aikatyön yleistyminen liittyy voimakkaasti osa-aikatyön yleistymiseen juuri näillä yksityisen sektorin palvelualoilla (ks. Lilja ja Savaja, 2013b).

Oma tarkastelumme tässä osiossa koskee vuosia 2007-2012 ja havaintoja aineistossa on yhteensä runsaat 1,6 miljoonaa. Samoja henkilöitä aineistossa pystytään seuraamaan maksimissaan kuuden vuoden ajan. Kuviossa 4.5 on esitetty osa-aikaisten palkansaajien osuuden kehitys ko. periodilla sukupuolen ja ikäryhmän mukaan. Keskimäärin 24,6 prosenttia koko yksityisen sektorin palvelualojen naisista teki osa-aikaista työtä ja miehistä keskimäärin 9,5 prosenttia tuona ajanjaksona. Kasvua osa-aikatyössä tapahtui sekä naisilla että miehillä vuoteen 2010 asti vuodesta 2007, jonka jälkeen osuus laski erityisesti vuonna 2012.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna osa-aikatyön tekeminen on huomattavasti yleisempää yksityisillä palvelualoilla nuorten, alle 30-vuotiaiden keskuudessa: alle 30-vuotiaista naisista keskimäärin 46,8 prosenttia ja miehistä 27 prosenttia teki työtä osa-aikaisessa työsuhteessa. Huomionarvoista on, että naisten osuus kaikista osa-aikatyötä tekevistä palkansaajista on koko tarkasteluperiodin ajan ollut lähes 80 prosenttia (Kuvio 4.6).



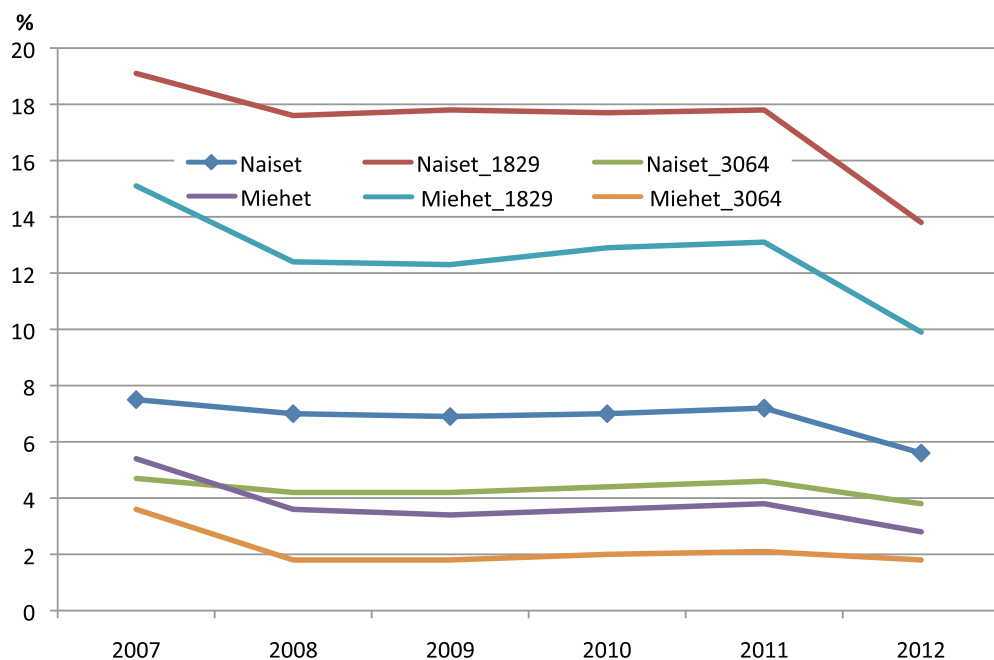
Kuvio 4.5 Osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus yksityisillä palvelualoilla v. 2007-2012, %



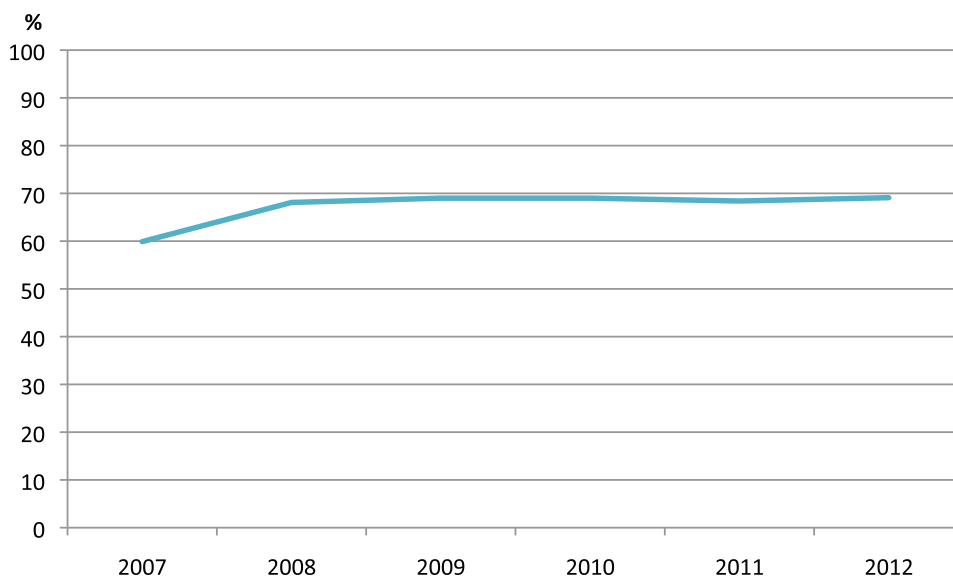
Kuvio 4.6 Naisten osuus osa-aikatyötä tekevästä palkansaajista yksityisillä palvelualoilla v. 2007-2012, %

Yksityisillä palvelualoilla työn tekeminen osa-aikaisessa työsuhteessa on selvästi yleisempää kuin työn tekeminen määräaikaisessa työsuhteessa. Kuitenkin myös määräaikainen työ on yleisempää yksityisillä palvelualoilla työskenteleville naisille kuin miehille: naisista keskimäärin noin 8 prosenttia työskenteli tarkasteluperiodilla määräaikaisessa työsuhteessa ja miehistä noin nelisen prosenttia (ks. Kuvio 4.7). Erot naisten ja miesten välillä eivät ole yhtä suuret kuin osa-aikatyön tekemisessä. Samoin kuin osa-aikatyön kohdalla määräaikaisen työn tekeminen on huomattavasti yleisempää nuorten ikäryhmässä sekä naisilla että miehillä. Kaikista määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä naisten osuus oli keskimäärin 72,4 prosenttia vuosina 2007-2012 (Kuvio 4.8), mikä on myös suurempi kuin naisten osuus alan palkansaajista. Toisin sanoen palvelualoilla työskentelevät naiset ovat myös yliedustettuina määräaikaisissa työsuhteissa. Huomionarvoista on, että naisten osuus määräaikaista työtä tekevästä yksityisen sektorin palvelualoilla on pysynyt hyvin samalla tasolla koko periodin.

Yksityisen sektorin palvelualoilla on myös yleistä, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät tekevät samanaikaisesti osa-aikatyötä. Aineistossamme määräaikaista työtä tekevästä naisista keskimäärin 43 prosenttia teki samanaikaisesti osa-aikatyötä. Miehillä vastaava osuus oli noin 33 prosenttia.



Kuvio 4.7 Määräaikaista työtä tekevien palkansaajien osuus yksityisillä palvelualoilla v. 2007-2012, %



Kuvio 4.8 Naisten osuus määräaikaista työtä tekevistä palkansaajista yksityisillä palvelualoilla v. 2007-2012, %

Seuraavissa tarkasteluissa, joissa katsotaan työsuhdetyypin vaikutusta naisten ja miesten palkkaeroon ja työmarkkinaliikkuvuuteen, keskitytään osa-aikatyöhön.

Minkälaisia ovat ominaisuuksiltaan naiset ja miehet, jotka tekevät osa- ja kokoaikatyötä palvelualoilla? Taulukossa 4.13 on esitetty osa- ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevien naisten ja miesten jakaumat iän, sukupuolen, koulutustason ja erilaisiin työhön liittyvien ominaisuuksien suhteen. Taulukosta voidaan havaita, että osa-aikaisissa palkansaajissa nuoret, alle 30-vuotiaat ovat selvästi yliedustettuina, kun taas kokoaikaisissa palkansaajissa vähintään 30-vuotiaat ovat yliedustettuina. Huomiota kiinnittää, että naisilla kuitenkin vähintään 30-vuotiaiden osuus osa-aikaista työtä tekevistä palkansaajista on yli puolet. Myös koulutusjakaumassa on eroja. Osa-aikatyötä tekevien palkansaajien koulutustaso on alhaisempi verrattuna kokoaikaisiin palkansaajiin sekä naisilla että miehillä. Osa-aikatyötä tekevien naisten koulutustaso on myös hieman korkeampi kuin miehillä. Osa-aikaiset palkansaajat tekevät kokoaikaisia useammin työtä myös määräaikaisessa työsuhteessa. Miehillä työsuhteen osa-aikaisuus yhdistyy jopa hieman enemmän määräaikaiseen työsuhteeseen kuin naisilla.

Työsuhteen keston mukaan kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevistä palkansaajissa yli kolme vuotta samassa työsuhteessa työskennelleet ovat yliedustettuina, kun vastaavasti osa-aikaisissa työsuhteissa olevilla palkansaajilla lyhyemmät työsuhteet ovat yleisempiä. Osa-aikatyötä tekevistä miehistä noin neljännes oli ollut alle vuoden nykyisessä työsuhteessa, kun naisilla osuus oli noin viidennes. Huomionarvoista on, että osa-aikatyötä tekevistä naisista noin 45 prosenttia oli työskennellyt samassa työsuhteessa yli 3 vuotta, kun osa-aikatyötä tekevillä miehillä vastaava osuus oli liki yhdeksän prosenttiyksikköä pienempi. Myös keskimääräisissä säännöllisen viikkotyöajan tunneissa on eroja osa-aikatyötä tekevien naisten ja miesten kesken siten, että naisilla viikkotyöaika on keskimäärin parisen tuntia pidempi kuin miehillä. Kun katsotaan osa-aikaisuuden merkitystä naisten ja miesten palkkaerolle, on tärkeää kontrolloida näiden muiden taustatekijöiden vaikutus.

**Taulukko 4.13 Yksityisten palvelualojen palkansaajien ominaisuudet sukupuolen ja työsuhteen osa-aikaisuuden mukaan - jakauma(%)**

	Naiset			Miehet		
	Yht.	Koko-aikainen	Osa-aikainen	Yht.	Koko-aikainen	Osa-aikainen
<b>Ikä:</b>						
18-29	21.7	15.3	41.3	19.2	15.5	55.1
30-64	78.3	84.7	58.6	80.8	84.5	44.9
<b>Koulutustaso:</b>						
Perusaste	13.2	11.3	18.9	11.8	10.9	19.4
Keskiaste	43.2	39.2	55.6	39.9	37.9	58.9
Korkeakouluaste	43.6	49.5	25.4	48.3	51.1	21.1
<b>Työsuhteen pysyvyys:</b>						
Määräaikainen	7.2	5.5	12.8	4.5	3.3	15.6
Pysyvä	87.2	96.5	92.8	84.8	97.3	95.2
<b>Nykyisen työsuhteen kesto:</b>						
työsuhteen kesto alle vuosi	12.0	9.6	19.4	10.5	9.0	24.5
työsuhteen kesto 1-3 vuotta	28.1	25.7	35.3	27.5	26.4	38.8
työsuhteen kesto yli 3 vuotta	59.4	64.7	45.3	61.9	64.6	36.6
<b>Yrityksen koko:</b>						
Pieni	21.9	22.5	20.2	16.5	16.1	20.4
Keskisuuri	17.5	19.5	11.6	20.2	20.9	13.9
Suuri	60.5	58.0	68.2	63.3	63.0	65.7
Säännöllinen viikkotyöaika ka.	33.8	37.4	22.7	36.0	37.7	20.3

Kun kontrolloidaan erilaisten havaittavissa olevien taustaominaisuuksien vaikutus, yksityisillä palvelualoilla työskentelevillä naisilla on tilastollisen probit-todennäköisyysmallin mukaan 12,7 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys tehdä työtä osa-aikaisessa työsuhteessa verrattuna miehiin (Taulukko 4.14). Nuorten ikäryhmässä naisten ja miesten välinen ero todennäköisyydessä tehdä määräaikaista työtä on 14,4 prosenttiyksikköä ja vastaavasti 30+-vuotiailla ero on 11,5 prosenttiyksikköä.

**Taulukko 4.14 Naisten ja miesten välinen ero todennäköisyydessä tehdä osa-aikatyötä yksityisen sektorin palvelualoilla**

	Osa-aikatyö (ikäryhmä 18-64-v.)	Osa-aikatyö (max 30 vuotiaat)	Osa-aikatyö (30+ vuotiaat)
Nainen	0.127*** (0.00039)	0.144*** (0.0009)	0.115*** (0.0004)

Selite: Probit-mallissa selittävinä muuttujina sukupuolen ohella ikä, iän neliö, koulutustaso, koulutusala, työpaikan koko sekä vuosidummit. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla

#### 4.4.2 Yksityisen sektorin palvelualojen nais- ja miespalkansaajien keskimääräinen palkkaero ja ero palkkajakauman eri kohdissa huomioiden työsuhteen osa-aikaisuus

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 4.15) on katsottu naisten ja miesten välistä palkkaeroa (ilman taustaominaisuuksien kontrolloimista) kaikille naisille ja miehille, ja erikseen työsuhteen osa- ja kokoaikaisuuden mukaan. Taulukosta ilmenee, että reaalissa säännöllisen työajan tuntipalkoissa mitattuna naiset ansaitsevat keskimäärin 77 prosenttia miesten tuntipalkoista. Osa-aikaisten palkansaajien keskuudessa ero naisten ja miesten välillä on kapeampi: naiset ansaitsevat keskimäärin liki 88 prosenttia miesten palkoista. Kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä vastaava osuus oli keskimäärin 79 prosenttia vuosina 2007-2012. Reaalissa kokonaistuntiansioissa, joissa on mukana erilaiset lisät, palkkaero naisten ja miesten välillä kasvaa sekä osa-aikaisten että kokoaikaisten palkansaajien ryhmissä.

Kun katsotaan aineistossamme sukupuolten välistä palkkaeroa säännöllisen työajan kuukausipalkoissa, voidaan havaita, että naiset ansaitsivat keskimäärin 72,8 prosenttia miesten palkoista eli naisten ja miesten palkkaero kasvaa selvästi tuntipalkkoihin verrattuna, mikä selittyy naisten huomattavasti suuremmalla osuudella palvelualojen osa-aikaisista työntekijöistä. Laine, Lilja ja Savaja korostavat luvussa 2 (s. 19) tämän laajemman ansiökäsitteen, kuukausiansioiden tarkastelua, kun katsotaan osa-aikaisuuden vaikutusta palkkaeroon: ”Sukupuolten välistä palkkauksellista tasa-arvoa arvioitaessa ei voida kokonaan jättää huomioiden, että palkansaajilla voi olla säännölliseen työaikaan liittyviä rajoitteita, jotka myös muuttuvat ajassa. Edellä kuvattu säännöllisen työajan tuntiansioihin keskittyvä tarkastelu ei tällaisia rajoitteita problematisoi. Tätä varten tarvitaan laajempi ansiökäsite, säännöllisen työajan kuukausiansio, jossa kokoaikaisten ja osa-aikaisten palkansaajien säännöllisessä työajassa esiintyvät erot yksityisellä sektorilla tulevat ansiotasossa huomioiduksi.”

Osa-aikatyötä tekevien palkansaajien keskuudessa naisten ja miesten välillä ei ole lainkaan tilastollisesti merkitsevää eroa kuukausipalkoissa. Tähän vaikuttaa osaltaan se, että osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevät naiset tekevät keskimäärin enemmän työtunteja kuin miehet. Kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevät naiset puolestaan ansaitsevat keskimäärin liki 79 prosenttia miesten kuukausipalkoista eli ero on sama kuin tuntipalkkatarkastelussa.

**Taulukko 4.15 Naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero vuosina 2007-2012, €**

Reaalinen säännöllisen työajan tuntipalkka:

	Palkansaajat yhteensä	Kokoaikaiset palkansaajat	Osa-aikaiset palkansaajat
Naiset	15.76 (77.0%)	16.6 (79.0%)	13.09 (86.7%)
Miehet	20.47	21.0	15.1
Ero	4.7***	4.4***	2.01***

\*\*\*: tilastollisesti merkitsevä 1%:n merkitsevyystasolla. Suluissa oleva prosenttiluku kertoo naisten keskimääräisen palkan osuuden miesten keskimääräisestä palkasta.

Reaalinen kokonaistuntipalkka:

	Palkansaajat yhteensä	Kokoaikaiset palkansaajat	Osa-aikaiset palkansaajat
Naiset	17.0 (75.5%)	17.7 (76.9%)	14.9 (85.1%)
Miehet	22.5	23.0	17.5
Ero	5.38***	4.4***	2.6***

\*\*\*: tilastollisesti merkitsevä 1%:n merkitsevyystasolla. Suluissa oleva prosenttiluku kertoo naisten keskimääräisen palkan osuuden miesten keskimääräisestä palkasta.

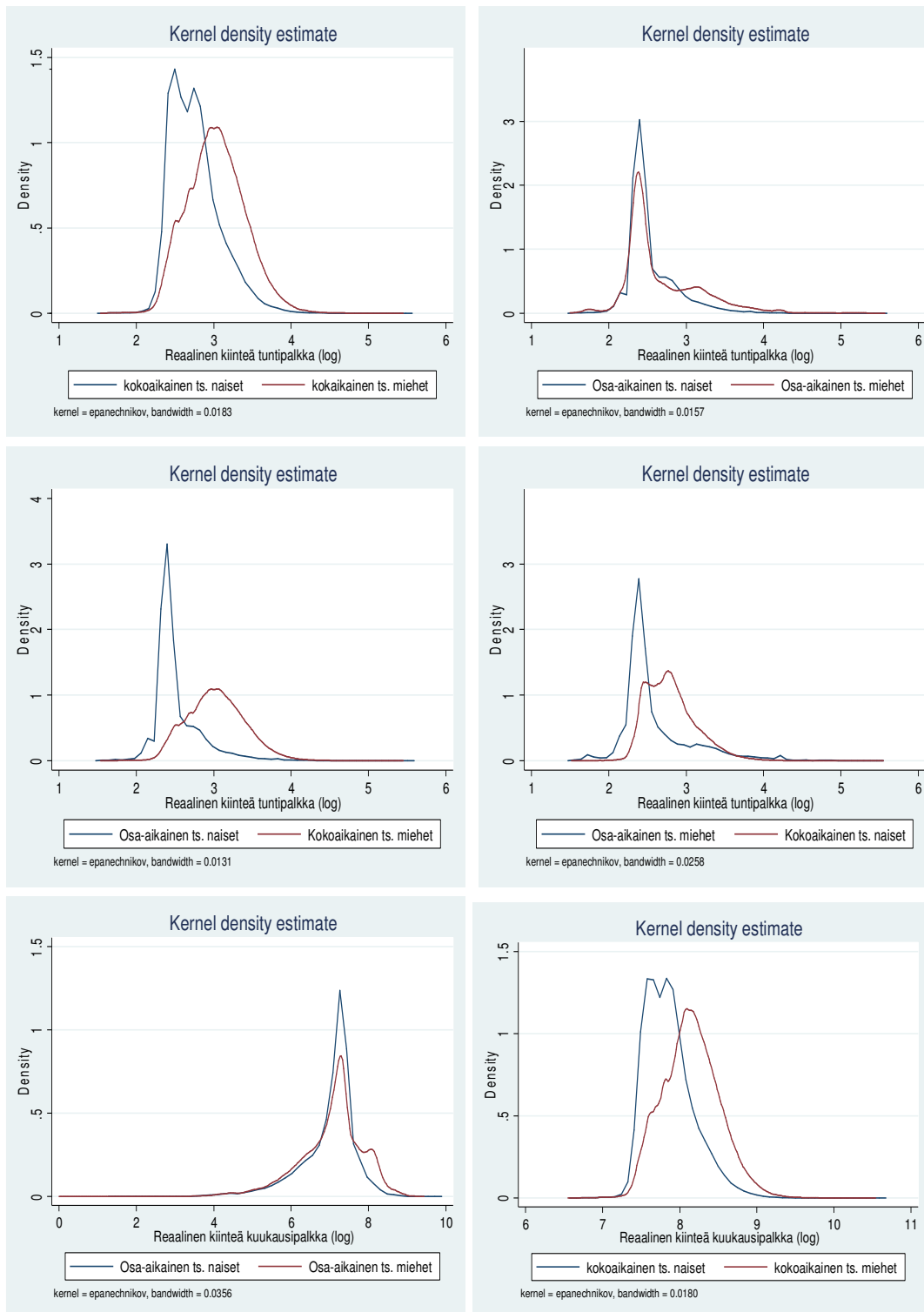
Reaalinen säännöllisen työajan kuukausiansio:

	Palkansaajat yhteensä	Kokoaikaiset palkansaajat	Osa-aikaiset palkansaajat
Naiset	2387.8 (72.8%)	2739.2 (78.6%)	1309.2 (100%)
Miehet	3277.1	3482.9	1308.4
Ero	889.3***	743.7***	1.8

\*\*\*: tilastollisesti merkitsevä 1%:n merkitsevyystasolla. Suluissa oleva prosenttiluku kertoo naisten keskimääräisen palkan osuuden miesten keskimääräisestä palkasta.

Kuviossa 4.8 esitetyt reaalisten säännöllisen työajan työtuntipalkkojen ns. kernel-estimaatit osoittavat, että palvelualojen osa-aikaisilla palkansaajilla tuntipalkkojen palkkajakauma on kaikkiaan korkeampi ja kapeampi, mikä viittaa pienempiin palkkaeroihin osa-aikaisten palkansaajien keskuudessa. Kokoaikaisten palkkajakauma on matalampi ja leveämpi, mikä viittaa suurempaan vaihteluun kokoaikaisten palkkoissa.

Kuviosta 4.8 voidaan havaita myös selkeitä eroja osa-aika- ja kokoaikatyötä tekevien naisten ja miesten välillä. Mielenkiintoista on, että osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien naisen ja miesten palkkajakauma on lähempänä toisiaan verrattuna kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevien naisten ja miesten palkkajakaumiin. Kuukausipalkkojen kernel-estimaatit osoittavat selkeästi eron osa- ja kokoaikaisten palkansaajien palkkoissa.



Kuvio 4.9 Reaalisten tunti- ja kuukausipalkkojen kernel-estimaatit sukupuolen ja työsuhteen osa-aikaisuuden mukaan

Kuinka paljon työsuhteen osa-aikaisuus ja sukupuoli vaikuttaa palkkaeroon, kun kontrolloidaan muiden havaittavissa olevien tekijöiden vaikutus? Pienimmän neliösumman (ns. OLS) regression avulla selvitettiin työsuhteen osa-aikaisuuden ja sukupuolen keskimääräinen vaikutus säännöllisen työajan tuntipalkkaan huomioiden mallissa muiden havaittavissa olevien tekijöiden vaikutus. OLS-regression tulosten mukaan ajanjaksolla 2007-2012 osa-aikatyö ja naissukupuoli alensivat säännöllisen työajan tuntipalkkaa keskimäärin 11,7 prosenttia verrattuna kokoaikatyö-tä tekeviin miehiin. Työsuhteen osa-aikaisuus yksinään alensi tuntipalkkaa 17,0 prosenttia.

Kun tutkittiin erikseen naisille ja miehille osa-aikatyön vaikutusta tuntipalkkaan OLS-regressiolla, havaittiin, että molemmilla sukupuolilla työn osa-aikaisuus alentaa hieman tuntipalkkaa (naiset n. 1,9% ja miehet n. 3,1%).



Kuten jo edellisessä luvussa (4.2) todettiin, kvantiiliregressioanalyysin avulla voidaan tutkia, kuinka työsuhteen tyyppi ja sukupuoli vaikuttavat palkkajakauman eri osissa. Taulukossa 4.16 on raportoitu kvantiiliregressioanalyysin tulokset, jossa on katsottu osa-aikaisuuden ja sukupuolen vaikutusta palkkajakauman 10., 25., 50., 75. ja 90. kvantiileissa. Taulukosta voidaan havaita, että nuorten ikäryhmässä työsuhteen osa-aikaisuudella on suurin vaikutus palkkajakauman yläosassa ja pienin vaikutus palkkajakauman alaosaan. Työsuhteen osa-aikaisuuden vaikutuksella yhdessä naissukupuolen kanssa (interaktioterminä) on suurempi negatiivinen vaikutus palkkajakauman yläosaan. Se, että palkkaero kasvaa palkkajakauman yläosaan kertoo ns. glass ceiling-vaikutuksen olemassaolosta palvelualoilla (esim. Booth et al. 2003, Arulampalan et al. 2007).

Vastaavat tulokset yli 30-vuotiaiden ikäryhmälle ovat samansuuntaisia kuin nuoremmalle ikäryhmälle: osa-aikaista työtä tekevien naisten välinen palkkaero koko-aikatyötä tekeviin miehiin kasvaa palkkajakauman yläosaan selvästi enemmän kuin nuorten ikäryhmässä, mutta näin ei ole osa-aikaisuuden oman vaikutuksen kanssa. Yli 30-vuotiaille työsuhteen osa-aikaisuuden negatiivinen vaikutus on suurempi palkkajakauman alapäässä ja muuttuu jopa positiiviseksi ylimmässä kvantiilissa toisin kuin nuorilla.

**Taulukko 4.16 Työsuhteen osa-aikaisuuden ja sukupuolen vaikutus palkkajakauman eri osissa – kvantiiliregression tulokset ikäryhmittäin (palkkakäsite: log reaalin säännöllisen työajan palkka)**

Max 30 vuotta havaintoperiodin alussa	Kvantiili				
	10.	25.	50.	75.	90.
Osa-aikainen ts. + nainen	-0.083***	-0.051***	-0.063***	-0.085***	-0.109***
Osa-aikainen ts.	-0.049***	-0.056***	-0.057***	-0.075***	-0.084***
Muut selittäjät mukana	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ
Havaintojen lkm	475,576	475,576	475,576	475,576	475,576
30+ vuotta havaintoperiodin alussa	Kvantiili				
	10.	25.	50.	75.	90.
Osa-aikainen ts. + nainen	-0.085***	-0.109***	-0.136***	-0.176***	-0.206***
Osa-aikainen ts.	-0.096***	-0.083***	-0.069***	-0.029***	0.041***
Muut selittäjät mukana	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ	KYLLÄ
Havaintojen lkm	1,193,357	1,193,357	1,193,357	1,193,357	1,193,357

Selite: Mallissa muina selittäjinä ikä, iän neliö, määräaikainen työsuhde, työsuhteen kesto ja sen neliö, koulutusaste, koulutusala, ammattiryhmä, palveluadummy. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla.

#### 4.4.3 Yksityisen sektorin palvelualojen työntekijöiden työmarkkinaliikkuvuus ja sen palkkavaikutukset

Tarkastellaan seuraavaksi naisten ja miesten työmarkkinaliikkuvuutta työsuhteen tyyppin mukaan ja liikkuvuuden palkkavaikutuksia. Taulukko 4.17 raportoi työmarkkinaliikkuvuuden sekä keskimääräisen vuotuisen palkkamuutoksen liikkuvuusasteen ja työsuhteen tyyppin mukaan. Taulukosta ilmenee, että palvelualojen osa-aikaiset palkansaajat, sekä naiset että miehet, liikkuvat huomattavasti enemmän yritysten välillä kuin koko-aikaiset palkansaajat. Osa-aikatyötä tekevät miehet vaihtavat hieman osa-aikaista työtä tekeviä naisia useammin työnantajaa. Osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevistä naisista vaihtaa yritystä vuosittain 13 prosenttia ja miehistä 13,7 prosenttia. Osa-aikatyötä tekevien miesten hyöty liikkuvuudesta on selvästi suurempi kuin osa-aikatyötä tekevilla naisilla. Yritystä vaihtaneilla miehillä on keskimäärin 3,7 prosenttiyksikköä suurempi palkkakasvu naisiin verrattuna. Sen sijaan samassa yrityksessä pysyneiden osa-aikatyötä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa vuotuisessa palkkakasvussa.

Kokoaikatyötä tekevien liikkuvuus yritysten välillä on selvästi vähäisempää kuin osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevillä molemmilla sukupuolilla. Liikkuvuuden palkkavai-  
kutuksissa ei ole yhtä suuria eroja sukupuolten välillä kokoaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä. Työnantajaa vaihtaneilla miehillä vuotuinen palkkakasvu on 0,8 prosenttiyksikköä suurempi kuin naisilla. Samassa yrityksessä pysyneillä vastaava ero on 0,2 prosenttiyksikköä miesten hyväksi.

Huomionarvoista on, että miehet kuitenkin siirtyvät naisia enemmän kokoaikatyöhön sekä yritystä vaihtaessaan ja saman yrityksen sisällä, millä on suuri merkitys liikkuvuuden palkkavai-  
kutuksia ajatellen. Keskimäärin ero kokoaikaiseksi siirtymisessä on 1,9 prosenttiyksikköä suurempi miehillä kuin naisilla yrityksen vaihdon yhteydessä ja palkkakasvu 5 prosenttiyksikköä suurempi kuin naisilla. Sekä naiset ja miehet siirtyvät osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön enemmän saman yrityksen sisällä kuin siirtyessään palvelualan sisällä yrityk-  
sestä toiseen<sup>32</sup>. Säännöllisen työajan tuntipalkoissa siirtyminen kokoaikatyöhön saman yri-  
tyksen sisällä ei juuri tuo muutosta, mutta kuukausipalkoissa palkkakasvu on huomattava.

**Taulukko 4.17 Palkkojen kasvu sukupuolen, työsuhteen tyyppin ja liikkuvuusaseman mukaan.**

	Osa-aikainen työsuhte (t-l)			Kokoaikainen työsuhte (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.0289	0.023	0.0057***	0.0245	0.0219	0.0025***
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.109	0.072	0.037***	0.049	0.041	0.0079***
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	13.7	13.0	0.7***	8.27	8.39	-0.11**
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu - sama yritys	0.016	0.0158	0.00012	0.0201	0.0183	0.0018***
Keskimääräinen ei-muuttajaosuus (%)	86.2	86.9	-0.7***	91.7	91.6	0.11***
Keskimääräinen palkkamuutos - osa-aikaisesta kokoaikaiseksi yritystä vaihdettaessa (%)	0.148	0.0989	0.049***			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa- >koko & yrityksen vaihto	7.11	5.21	1.89 ***			
Keskimääräinen palkkamuutos - osa-aikaisesta kokoaikaiseksi yrityksen sisällä	-0.011	-0.003	-0.0078***			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa- >koko & yritys sama (%)	15.8	14.2	1.55***			

Selite: \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakasite: log reaalin säännöllisen työajan tuntipalkka. t-l viittaa tilaan vuotta aiemmin.

Seuraavassa esitetään vastaavat kuvailevat tilastotaulukot liikkuvuudesta erikseen nuorten (maksimissaan 30 vuotta havaintoperiodin alussa) ja vanhempien (yli 30-vuotias havaintoperiodin alussa) ikäryhmille. Ikäryhmittäiset tarkastelut osoittavat, että työpaikan vaihto on huomattavasti yleisempää sekä palvelualojen osa- ja kokoaikaisille työntekijöille nuorten ryhmässä verrattuna vanhempaan ikäryhmään (Taulukko 4.18). Osa-aikatyötä tekevät nuoret naiset vaihtavat työnantajaa osa-aikatyötä tekeviä miehiä enemmän, mutta hyötyvät miehiä vähemmän liikkuvuudesta. Ero palkkakasvussa on 4 prosenttiyksikköä miesten eduksi. Nuorilla, kokoaikatyötä tekeillä ero liikkuvuuden tuotossa on myös suurempi miehillä kuin naisilla - joskin ero miesten ja naisten välillä tuotoissa on puolta pienempi kuin osa-aikatyötä tekeillä.

<sup>32</sup> On tärkeää huomata, että naiset liikkuvat myös kokoaikaisesta työsuhteesta osa-aikaiseen selvästi miehiä enemmän. Jälleen siirtymä osa-aikaiseen työhön on enemmän yrityksen sisällä. Yksi syy osa-aikaiseksi siirtymiseen voi liittyä myös työn ja perheen yhteensovittamiseen. Mm. Suomen lainsäädäntö antaa pienten lasten vanhempien mahdollisuuden tehdä lyhennettyä työaika lasten ollessa alle kouluikäisiä.

Vähintään 30-vuotiailla naisilla ja miehillä liikkuvuus yritysten välillä on vähäisempää kuin nuoremmilla. Myös yritysten välisen liikkuvuuden tuotot ovat alhaisemmat verrattuna nuorempaan ikäryhmään. Osa-aikaisessa työsuhteessa työskentelevät miehet liikkuvat naisia enemmän tässä ikäryhmässä ja hyötyvät liikkuvuudesta naisia enemmän. Kokoaikaista työtä tekevien naisten ja miesten liikkuvuuden tuotoissa on myös ero miesten hyväksi, mutta se ei ole läheskään niin suuri kuin osa-aikaisilla.

**Taulukko 4.18 Palkkojen kasvu sukupuolen, ikäryhmän, työsuhteen osa-aikaisuuden ja liikkuvuus-  
aseman mukaan.**

Max 30- vuotiaat	Osa-aikainen työsuhte (t-l)			Kokoaikainen työsuhte (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.0505	0.0429	0.0076***	0.044	0.038	0.0065***
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.133	0.0925	0.0409***	0.085	0.064	0.021**
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	17.4	19.4	-2.0***	11.1	13.6	-2.46**
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu - sama yritys	0.0329	0.0309	0.002	0.039	0.033	0.0055***
Keskimääräinen ei-muuttajaosuus (%)	82.6	80.57	2.0***	88.8	86.3	2.46**
Keskimääräinen palkkamuutos - osa-aikaisesta kokoaikaiseksi yritystä vaihdettaessa (%)	0.186	0.129	0.056***			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa → koko & yrityksen vaihto	8.9	7.7	0.8**			
Keskimääräinen palkkamuutos - osa → aikaisesta kokoaikaiseksi yrityksen sisällä	0.025	0.023	0.0016			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa → koko & yritys sama (%)	15.5	12.6	2.8***			

30+-vuotiaat	Osa-aikainen työsuhte (t-l)			Kokoaikainen työsuhte (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.0136	0.0103	0.0033***	0.0150	0.0143	0.0007***
Keskimääräinen palkkamuutos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.0832	0.0266	0.056***	0.0608	0.0469	0.0139***
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	5.2	4.2	1.0***	3.54	3.93	-0.38**
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu - sama yritys	0.0097	0.0094	0.0003	0.0144	0.0140	0.00037
Keskimääräinen ei-muuttajaosuus (%)	93.7	94.5	-0.87***	95.8	95.0	0.79***
Keskimääräinen palkkamuutos - Osa-aikaisesta kokoaikaiseksi yritystä vaihdettaessa	0.112	0.0523	0.0601***			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa → koko & yrityksen vaihto	4.7	3.9	0.8***			
Keskimääräinen palkkamuutos - osa-aikaisesta kokoaikaiseksi yrityksen sisällä	0.025	0.023	0.0016			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa → koko & yritys sama (%)	15.5	12.6	2.8***			

Selite: \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalinen säännöllisen työajan tuntipalkka. t-l viittaa tilaan vuotta aiemmin.

Koulutusasteen mukaan katsottuna (Taulukko 4.19) löytyy myös mielenkiintoisia eroja liikkuvuusasteissa ja liikkuvuuden tuotoissa. Osa-aikaisten palkansaajien keskuudessa yritysten välisestä liikkuvuudesta hyötyvät eniten korkea-asteen koulutuksen saaneet miehet ja ei-korkea-asteen koulutetut miehet. Liikkuvuuden tuotto on osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa alhaisin vähemmän koulutetuilla naisilla. Osaksi tulosta selittää se, että korkeasti koulutetut miehet ja naiset sekä vähemmän koulutetut miehet liikkuvat yritystä vaihtaessaan myös osa-aikaisesta kokoaikaiseen työhön. Koko aikaisten palkansaajien liikkuvuuden tuotoissa voidaan havaita sama kuvio, ts. vähemmän koulutettujen naisten hyöty liikkuvuudesta yritysten välillä on pienin, mutta erot eri ryhmien välillä ovat selvästi pienemmät.

**Taulukko 4.19 Palkkojen kasvu sukupuolen, koulutustason, työsuhteen osa-aikaisuuden ja liikkuvuusasteen mukaan**

Ei-korkea-asteen koulutus	Osa-aikainen työsuhte (t-l)			Kokoaikainen työsuhte (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.0345	0.0252	0.0093***	0.0237	0.018	0.0049***
Keskimääräinen palkkamuu- tos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.102	0.070	0.032***	0.044	0.033	0.011***
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	14.2	13.3	0.9***	7.31	7.77	-0.46***
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu - sama yritys	0.023	0.018	0.0049***	0.022	0.0175	0.0044***
Keskimääräinen ei-muuttajaosuus (%)	85.7	86.6	-0.9***	92.7	92.2	0.46***
Keskimääräinen palkkamuu- tos - osa- aikaisesta kokoaikaiseksi yritystä vaihdettaessa (%)	0.133	0.093	0.040***			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa → koko & yrityksen vaihto	6.9	4.6	2.3***			
Keskimääräinen palkkamuu- tos - osa- aikaisesta kokoaikaiseksi yrityksen sisällä	0.011	0.003	0.0077***			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa → koko & yritys sama (%)	15.5	13.1	2.4***			

Korkea-asteen koulutus	Osa-aikainen työsuhte (t-l)			Kokoaikainen työsuhte (t-l)		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu	0.0089	0.0176	-0.0087***	0.0252	0.0250	0.00017
Keskimääräinen palkkamuu- tos yrityksen vaihdon yhteydessä	0.139	0.078	0.061***	0.053	0.0488	0.041**
Keskimääräinen liikkuvuusaste yritysten välillä (%)	12.0	12.1	-0.08	9.1	8.99	0.16**
Keskimääräinen vuotuinen palkkakasvu - sama yritys	-0.009	0.009	-0.018***	0.0224	0.0227	-0.0002
Keskimääräinen ei-muuttajaosuus (%)	87.9	87.8	0.08	90.8	91.0	-0.16**
Keskimääräinen palkkamuu- tos - osa- aikaisesta kokoaikaiseksi yritystä vaihdettaessa (%)	0.196	0.108	0.087***			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa → koko & yrityksen vaihto	7.7	6.8	0.8**			
Keskimääräinen palkkamuu- tos - osa- aikaisesta kokoaikaiseksi yrityksen sisällä	-0.082	-0.016	-0.0653***			
Keskimääräinen liikkuvuusaste osa → koko & yritys sama (%)	16.9	17.5	-0.5			

Selite: \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaali- säännöllisen työajan tuntipalkka. t-l viittaa tilaan vuotta aiemmin.

## Liikkuvuuden palkkavaikutukset - PSM-DID-mallin tulokset

Koska yllä esitetyt aineistokuvailut liikkuvuuden palkkavaikutuksista eivät huomioi sitä, että yritysten välillä ja yrityksen sisällä liikkuvat palvelualojen työntekijät voivat olla valikointuneita, tutkitaan seuraavaksi työmarkkinaliikkuvuuden palkkavaikutuksia ns. propensity score matching differences-in-differences (PSM-DID) –menetelmän avulla. Kuten edellisessä luvussa kerrottiin malli yhdistää kaltaistamismenettelyn (propensity score matching) ns. differences-in-differences- lähestymistapaan ja sen avulla voidaan kontrolloida sekä havaittavissa olevien taustamuuttujien että ajassa muuttumattomien havaitsemattomien tekijöiden kuten kyvykkyyden ja motivaation vaikutusta henkilöiden liikkuvuuteen. Mallin avulla saadaan selville, mikä vaikutus henkilön työmarkkinaliikkuvuudella on hänen palkkakehitykseensä verrattuna tilanteeseen, jossa hän pysyisi samassa työtehtävässä samassa yrityksessä.

### Yritysten välisen liikkuvuuden palkkatuotot yksityisen sektorin palvelualoilla työskenteleville naisille ja miehille

Katsotaan ensin tuloksia yritysten välisestä liikkuvuudesta ikäryhmittäin yksityisen sektorin palvelualoilla. Taulukko 4.20 raportoi palkkavaikutukset yritysten välisestä liikkuvuudesta sukupuolen ja työsuhteen osa-aikaisuuden mukaan nuorten ja vanhempien ikäryhmille. Nuorten ryhmässä osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteleville miehille estimoitu liikkuvuuden palkkavaikutus on noin 11,4 prosenttia, mikä tarkoittaa sitä, että yritystä vaihtaneiden osa-aikaista työtä tehneiden miesten palkkakasvu on 11,4 prosenttia korkeampi verrattuna tilanteeseen, jossa he olisivat pysyneet samassa yrityksessä ja samassa työtehtävässä. Palkkapreemio osa-aikaista työtä tekeville naisille yritysten välisestä liikkuvuudesta on selvästi pienempi (naisten preemio 8,0 %). Ero osa-aikaisten naisten ja miesten tuotoissa on huomattavasti pienempi vanhemmassa ikäryhmässä.

Kokoaikaisesta työsuhteesta työnantajaa vaihtaneille palkkapreemio on nuorten ikäryhmässä yli puolet pienempi sekä miehille että naisille, mikä voisi liittyä siihen, että osa-aikaisille palkansaajille yritysten väliseen liikkuvuuteen osin yhdistyy osa-aikaisesta kokoaikaiseksi siirtymistä, joka vaikuttaa positiivisesti palkkakasvuun. Vanhemmassa ikäryhmässä (30+-vuotiailla) sukupuolten välinen ero liikkuvuuden tuotoissa on melko pieni kokoaikaisista työsuhteista yritystä vaihtaneille, mutta myös 30+-vuotiaiden keskuudessa miehet hyötyvät enemmän työpaikan vaihtamisesta kuin naiset.

Kun katsotaan liikkuvuuden tuottoja koulutustason mukaan yksityisillä palvelualoilla (Taulukko 4.21) voidaan havaita, että osa-aikatyötä tekevillä, korkea-asteen koulutetuilla miehillä yrityksen vaihtaminen tuottaa suuremman palkkakasvun kuin vähemmän koulutetuilla miehillä. Myös korkeasti koulutetut naiset hyötyvät enemmän liikkuvuudesta kuin vähemmän koulutetut naiset. Sukupuolten välillä ero liikkuvuuden palkkatuotoissa on kuitenkin huomattava sekä vähemmän koulutetuilla että korkeasti koulutetuilla. Miesten liikkuvuus tuottaa miltei kaksi kertaa suuremman palkkakasvun.

Kokoaikatyötä tekevillä yritysten välisen liikkuvuuden palkkatuotto on selvästi pienempi kuin osa-aikaisilla koulutustasosta riippumatta. Korkeasti koulutetuilla naisilla ja miehillä palkkakasvu on 1,8 ja 2,4 prosenttia. Ei-korkea-asteen koulutetuilla, kokoaikatyötä tekevillä miehillä palkkahyöty on samaa luokkaa, kun taas naisilla palkkahyöty jää hieman pienemmäksi.

**Taulukko 4.20 Yritysten välisen liikkuvuuden palkkavaikutukset sukupuolen, ikäryhmän ja työsuhteen osa-aikaisuuden mukaan**

Max 30-vuotiaat	Naiset		Miehet	
	Osa-aikainen työsuhde <sup>1</sup>	Kokoaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Osa-aikainen työsuhde <sup>1</sup>	Kokoaikainen työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID Estimaatti	0.0803***	0.0298***	0.114***	0.041***
N	82,301	124,771	25,322	106,689
30+-vuotiaat	Naiset		Miehet	
	Osa-aikainen työsuhde <sup>1</sup>	Kokoaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Osa-aikainen työsuhde <sup>1</sup>	Kokoaikainen työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID Estimaatti	0.0233***	0.0088***	0.0251***	0.0124***
N	95,944	469,679	15,095	333,362

Selite: Taulukon estimaatti on saatu käyttämällä ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalinen säännöllisen työajan tuntipalkka. <sup>1</sup> =viittaa työsuhteen tyyppiin, jossa henkilö oli vuotta aikaisemmin.

**Taulukko 4.21 Yrityksen välisen liikkuvuuden palkkavaikutukset sukupuolen, työsuhteen osa-aikaisuuden ja koulutustason mukaan**

Ei-korkea-asteen koulutus	Naiset		Miehet	
	Osa-aikainen työsuhde <sup>1</sup>	Kokoaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Osa-aikainen työsuhde <sup>1</sup>	Kokoaikainen työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID Estimaatti	0.0460**	0.0103***	0.0908***	0.0179**
N	130,593	293,546	31,592	208,517
Korkea-asteen koulutus	Naiset		Miehet	
	Osa-aikainen työsuhde <sup>1</sup>	Kokoaikainen työsuhde <sup>1</sup>	Osa-aikainen työsuhde <sup>1</sup>	Kokoaikainen työsuhde <sup>1</sup>
PSM-DID Estimaatti	0.0509***	0.0183***	0.103***	0.0238**
N	47,648	299,805	8,875	232,017

Selite: Taulukon estimaatti on saatu käyttämällä ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalinen säännöllisen työajan tuntipalkka.

<sup>1</sup> =viittaa työsuhteen tyyppiin, jossa henkilö oli vuotta aikaisemmin.

Kuinka paljon osa-aikaiset siirtyvät kokoaikaiseen työsuhteeseen ja kuinka se vaikuttaa liikkuvuuden palkkatuottoihin?

Kuvailevien tilastoanalyysien perusteella osa-aikaisten palkkakehitykselle on suuri merkitys sillä, jos työsuhde vaihtuu osa-aikaisesta kokoaikaiseksi. Aineistossamme palvelualojen osa-aikaista työtä tekevästä miehistä keskimäärin 26,5 prosenttia siirtyy kokoaikaiseen työhön, kun vastaava osuus naisille on neljä prosenttiyksikköä pienempi (22,6%).

Kuinka tulokset liikkuvuuden tuotoista muuttuvat, kun osa-aikaisten palkansaajien kohdalla liikkuvuuteen yritysten välillä yhdistyy samanaikaisesti siirtyminen osa-aikaisesta kokoaikaiseen työsuhteeseen? Taulukossa 4.22 esitetyt tulokset PSM-DID -estimoinneista osoittavat, että tuntipalkkavaikutukset olivat hieman suurempia yrityksen välisestä liikkuvuudesta, kun osa-aikainen työ vaihtui samalla kokoaikaiseksi lukuun ottamatta vaikutusta nuorille naisille. Kun vastaavat analyysit tehtiin käyttäen reaalista kiinteän työajan kuukausipalkkaa<sup>33</sup>, vaikutus kokoaikaiseksi siirtymisestä oli sekä naisille että miehille kaikissa ikäryhmissä voimakkaan positiivinen.

<sup>33</sup> Näitä tuloksia ei ole liitetty tähän raporttiin.

Yrityksen sisällä kokoaikaiseen työsuhteeseen siirtyminen ei välttämättä merkitse uutta työtehtävää, vaan voidaan jatkaa samassa tehtävässä kokoaikaisena. Saman yrityksen sisällä kokoaikaiseksi siirtyminen ei tulosten mukaan näy tuntipalkan muutoksena tai tuntipalkkavaikutus voi olla jopa negatiivinen. Sen sijaan vaikutus kokoaikaiseksi siirtymisestä myös yrityksen sisällä oli voimakkaan positiivinen, kun palkkakäsitteenä käytettiin reaalista kiinteän työajan kuukausipalkkaa, joka huomioi myös säännöllisessä työajassa tapahtuneet muutokset, kun siirrytään osa-aikaisesta kokoaikaiseksi.

**Taulukko 4.22 Osa-aikaisesta työsuhteesta kokoaikaiseen työsuhteeseen siirtymisen palkkavaikutus yrityksen välisen ja yrityksen sisällä tapahtuvan liikkuvuuden yhteydessä**

Yritysten välinen liikkuvuus	Max 30-vuotiaat		30+-vuotiaat	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
PSM-DID estimaatti	0.0464***	0.119***	0.0306***	0.047*
N	82,179	25,249	95,867	14,728
Yritysten sisällä tapahtuva liikkuvuus	Max 30-vuotiaat		30+-vuotiaat	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
PSM-DID estimaatti	-0.0087	-0.0125	-0.030***	-0.083***
N	82,308	25,297	96,227	15,386

Selite: Taulukon estimaatti on saatu käyttämällä ns. yhdistettyä propensity score-kaltaistamista ja difference-in-difference-menetelmää. \*\*\* tilastollisesti merkitsevä 1%:n tasolla, \*\* tilastollisesti merkitsevä 5 %:n tasolla, \* tilastollisesti merkitsevä 10%:n tasolla. Palkkakäsite: log reaalinen säännöllisen työajan tuntipalkka.

Liikkuvuuden palkkavaikutukset määräaikaisessa ja pysyvissä työsuhteissa työskenteleville naisille ja miehille yksityisillä palvelualoilla

Edellä esitetyissä PSM-DID-tarkasteluissa katsottiin erikseen naisille ja miehille yritysten välisen ja yrityksen sisäisen liikkuvuuden palkkatuottoja tehden eron osa- ja kokoaikaisessa työsuhteessa työskentelevien välillä. Vastaavat analyysit tehtiin myös yksityisen sektorin palvelualoilla määräaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa työskenteleville naisille ja miehille.<sup>34</sup> Tulokset ovat laadullisesti hyvin samansuuntaisia kuin osa-aikatyön kohdalla. Tulosten mukaan määräaikaista työtä tekevät nuoret naiset hyötyvät yritysten vaihdosta vähemmän kuin nuoret miehet yksityisillä palvelualoilla. Yli 30-vuotiailla määräaikaista työtä tekevien naisten palkkahyöty on hieman miehiä suurempi. Pysyvistä työsuhteista yritystä vaihtaneiden keskuudessa miehet hyötyvät hieman naisia enemmän molemmissa ikäryhmissä. Koulutustasolla on merkitystä liikkuvuuden palkkapreemioon sekä myös sukupuolten välisiin eroihin palkkapreemion suuruudessa.

### Muu liikkuvuus?

Kuten edellisessä luvussa todettiin, tällä aineistolla emme pysty tutkimaan työmarkkina- liikkuvuutta työttömyyteen tai työmarkkinoiden ulkopuolelle, koska syy henkilön poistumiselle aineistosta ei ole tiedossa. Aineistosta poistuminen voi merkitä sitä, että henkilö vaihtaa työantajaa palvelualojen ulkopuolelle, siirtyy työttömäksi tai työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Tutkimme kuitenkin myös aineistosta poistumisen todennäköisyyttä verrattuna muihin työmarkkina-asemiin erikseen osa-aikatyötä tekeville ja kokoaikatyötä tekeville. Tilastollisen multinomiaali logit- mallin (ks. esim. Greene, 1997) tulosten perusteella palvelualojen osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevillä on 7,4 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys poistua aineistosta verrattuna kokoaikaisissa työsuhteissa työskenteleviin, mikä viittaisi palvelualojen osa-aikaisten palkansaajien suurempaan liikkuvuuteen myös muihin työmarkkinatiloihin. Naisten ja miesten välillä ei liikkuvuudessa 'pois aineistosta' näyttänyt olevan suuria eroja.

<sup>34</sup> Saatavissa pyynnöstä tekijältä.



## 4.5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomalaisilla työmarkkinoilla esiintyy voimakasta sukupuolten välistä segregaatiota työsuhteiden tyypeissä. Naiset ovat voimakkaasti yliedustettuina sekä osa-aikaisissa työsuhteissa että määräaikaissä työsuhteissa. Siitä, kuinka tämä segregaatio vaikuttaa naisten ja miesten väliseen palkkaeroon ja työmarkkina-asemaan, on vielä yllättävän vähän aiempaa tutkimustietoa suomalaisilta työmarkkinoilta<sup>35</sup>. Tämän tutkimusosion tavoitteena on tuottaa uutta tutkimustietoa, mikä merkitys sukupuolten välisellä segregaatiolla työsuhteiden tyyppissä on naisten ja miesten palkkaeroon ja urakehitykseen. Aineistoina analyysissä käytetään Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) keräämiä laajoja, yksityisen sektorin palkansaajia koskevia aineistoja – teollisuuden toimihenkilöaineistoa sekä yksityisen sektorin palvelualoja koskevaa aineistoa. Teollisuuden toimihenkilöitä koskeva aineisto kattaa vuodet 2000–2012 ja palvelualoja koskeva aineisto vuodet 2007–2012. Aineistot ovat paneeliaineistoja, mikä mahdollistaa samojen palkansaajien seuraamisen yli ajan.

Teollisuuden toimihenkilöaineistolla saadut tulokset osoittavat, että naisten todennäköisyys tehdä määräaikaista työtä on suurempi kuin miehillä teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa. Se, että naiset miehiä yleisemmin tekevät työtä määräaikaissä työsuhteissa, lisää naisten ja miesten välistä palkkaeroa teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa, koska määräaikaissä työsuhteissa työskentelyyn liittyy myös vakituista työtä tekeviin verrattuna pienempi palkka. Kvantiiliregressioanalyysien tulosten mukaan tämä palkkaero (ns. wage penalty) on teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa suurempi palkkajakauman alaosassa.

Tulokset osoittavat, että työmarkkinaliikkuvuudella on merkitystä naisten ja miesten palkkakehitykselle etenkin työuran alkupuolella. Liikkuvuus kasvattaa henkilön palkkaa verrattuna tilanteeseen, jossa hän pysyisi samassa työtehtävässä samassa yrityksessä. Palkkaerojen kaventumisen kannalta ei ole myönteistä, että määräaikaissä työsuhteista yritysten välillä ja yritysten sisällä liikkuvat nuoret miehet hyötyvät liikkuvuudesta selvästi nuoria naisia enemmän. Sama pätee myös liikkuvuuteen pysyvästä työsuhteesta. Vanhemmassa ikäryhmässä erot työmarkkinaliikkuvuuden tuotoissa sukupuolten välillä ovat paljon pienemmät ja naiset hyötyvät liikkuvuudesta hieman enemmän kuin miehet. Koulutustasolla on merkitystä liikkuvuuden palkkapreemioon sekä myös sukupuolten välisiin eroihin. Tuotot ovat suuremmat sekä korkea-asteen koulutetuille naisille ja miehille ja erot sukupuolten välillä ovat korkeasti koulutettujen ryhmässä pääsääntöisesti pienemmät kuin vähemmän koulutetuilla.

Yksityisiä palvelualoja koskevat tulokset osoittavat, että naisilla on 12,7 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys tehdä työtä osa-aikaisessa työsuhteessa verrattuna miehiin, kun kontrolloidaan erilaisten havaittavissa olevien tekijöiden taustavaikutus. Ero naisten ja miesten osa-aikatyöasteessa on pysynyt hyvin samanlaisena tarkasteluperiodin aikana. Se, että naiset miehiä yleisemmin tekevät työtä osa-aikaisessa työsuhteessa, lisää naisten ja miesten välistä palkkaeroa, etenkin kun palkkoissa huomioidaan säännöllisessä työajassa esiintyvät erot.

Osa-aikatyötä tekevien naisten liikkuvuuden tuotto (eli palkkakasvu) liikkuvuudesta yritysten välillä jää selvästi pienemmäksi kuin miehillä sekä nuorten että vanhempien ikäryhmissä. Myös kokoaikaisista työsuhteista liikkuvat miehet hyötyvät yritysten vaihdosta naisia enemmän. Koulutustasokohtainen tarkastelu osoittaa, että osa-aikaista työtä tekevät miehet hyötyvät liikkuvuudesta enemmän sekä korkeasti koulutettujen että ei-korkea-asteen koulutettujen ryhmässä. Heikoimmaksi liikkuvuuden palkkapreemio jää vähemmän koulutetuilla naisilla.

Osa-aikaista työtä tekevillä miehillä liikkuvuus yritysten välillä yhdistyy myös useammin kokoaikaiseen työhön siirtymiseen kuin naisilla. Yritysten väliseen liikkuvuuteen yhdistyvä kokoaikaiseksi siirtyminen hyödyttää ennen kaikkea nuoria miehiä ja naisia, mutta

<sup>35</sup> Harvoja poikkeuksia on Lilja ja Savaja (2013a ja 2013b).



jälleen miehiä enemmän kuin naisia. Kaikkiaan työmarkkinaliikkuvuuden tuottojen erilaisuus työsuhteen tyypistä riippumatta naisten ja miesten välillä, ei ole omiaan kaventamaan yksityisen sektorin palvelualoilla työskentelevien naisten ja miesten palkkaeroja.

Tulokset tässä tutkimusosiossa osoittavat, että on tärkeä huomioida sukupuolten välillä esiintyvä segregatio työsuhteiden tyypeissä, kun katsotaan sukupuolten välisiä palkkaeroja. Sukupuolten välisen samapalkkaisuustavoitteen saavuttamiselle on merkitystä, kuinka paljon naiset ja miehet tekevät näitä työsuhteita ja minkälaista työmarkkinaliikkuvuutta näistä työsuhteista tapahtuu. Tarkastelujemme perusteella ei-tyypillisissä työsuhteissa työskentelevät miehet näyttävät hyötävän naisia enemmän työmarkkinaliikkuvuudesta kuin naiset. Yksi selitys voi olla, että määräaikaisten työn tai osa-aikaisten työn tyyppi poikkeaa naisten ja miesten välillä ja erilaisissa määräaikaisten ja osa-aikaisten työn muodoissa työnantajan maksamaan koulutukseen osallistuminen sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuudet ylipäänsä poikkeavat toisistaan (Kauhanen, Nätti ja Ojala, 2014). Juuri näillä koulutus- ja kehittymismahdollisuuksilla on merkitystä inhimillisen pääoman lisäämisessä ja tästä johtuen myös liikkuvuuden tuottokin voi vaihdella. Toinen selitys voi liittyä siihen, että naisten ja miesten motiivit liikkuvuudelle voivat poiketa toisistaan ja naisilla taloudellisten syiden merkitys voi perheeseen liittyvistä rajoitteista johtuen olla pienempi kuin miehillä.

## LÄHTEET

- Acemoglu, D. ja Autor, D. (2010) Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings, teoksessa Ashenfelter, O. & Card, D. (Eds.): Handbook of Labor Economics, Volume 4B, Amsterdam: North-Holland.
- Arulampalam, W., Booth A.L. ja Bryan, M.L. (2007) Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution, *Industrial and Labor Relations Review* 60, 163-186.
- Asplund, R., Erlin B., Lundborg, P. ja Nilsen, K. M. (2011) Polarization of the Nordic labour markets, *Finnish Economic Papers* 24(2), 87-110.
- Autor, D., Levy, F. ja Murnane, R.J. (2003) The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, *Quarterly Journal of Economics*, 118, 1279-1333.
- Bartel, A. ja Borjas, G. J. (1981) Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis. NBER Chapters, in: *Studies in Labor Markets*, pp. 65-90.
- Becker, S. ja Ichino, A. (2002) Estimation of average treatment effects based on propensity scores. *The Stata Journal* 2(4), 358-377.
- Booth, A.L., Francesconi, M. ja Frank, J. (2002) Temporary Jobs: Stepping Stones Or Dead Ends? *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 112(480): F189-F213.
- Booth, A.L. (2007) The glass ceiling in Europe: Why are women doing badly in the labour market? *Swedish Economic Policy Review* 14 (2007) 121-144
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C. ja Smith, M. (2007) Working Conditions on the European Union: The gender perspective. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Del Bono, E. and Vuri, D. (2011) Job mobility and the gender wage gap in Italy. *Labour Economics* 18(2011), 130-142.
- Greene, W. H. (1997) *Econometric Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Goos, M. ja Manning, A. (2003) Lousy and Lovely Jobs: the Rising Polarization of Work in Britain, *CEP Discussion Papers* dp0604, Centre for Economic Performance, LSE.
- Jokinen, J.-P. ja Kauhanen, A. (2010) Palkkaerot palveluissa: Yksityisten palvelualojen osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkarakenteen ja -kehityksen tarkastelua. Teoksessa Rita Asplund ja Merja Kauhanen (toim.) (2010): *Suomalainen palkkarakenne. Muutokset – syyt – seuraukset*, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B245 ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 111, Helsinki, 123-139.

- Kahn, L. M. (2013) The structure of the permanent job wage premium: evidence from Europe.
- Kauhanen, A. ja Napari, S. (2009) Työurat suomessa – onko sukupuolella merkitystä? Tutkimus teollisuustoimihenkilöistä 1981-2006 (Vol. 238). Etla b. Helsinki: Taloustieto.
- Kauhanen, M. ja Napari, S. (2010) Wage Growth and Mobility Between and Within Firms by Gender and Education. Palkansaajien tutkimuslaitos, työpapereita 260.
- Kauhanen, M. ja Nätti, J. (2012) Transitions from involuntary and other temporary work. Mimeo.
- Kauhanen, M. ja Nätti, J. (2014) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. Social Indicators Research, DOI 10.1007/s11205-014-0617-7
- Kauhanen, M., Nätti, J. ja Ojala S (2014) Incidence and intensity of employer-funded training in Finland – does the type or motive of temporary or part-time work matter for the outcomes? A mimeo.
- Kauhanen, M. (2013) Sukupuolten väliset erot työpaikkojen laadussa - onko työsuhteen tyypillä väliä, teoksessa Marjut Pietiläinen (toim.) (2013) Työ, talous ja tasa-arvo. Tilastokeskus, 49-63.
- Kauhanen, M. (2014) Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. Työ- ja yrittäjyys 30/2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 63-74.
- Koenker, R. ja Bassett, G. (1978) Regression Quantiles, *Econometrica*, vol. 46 no.1, 33-50.
- Lilja, R. ja Savaja, E. (2013a) Sukupuolten välinen palkkauksellinen tasa-arvo yksityisillä palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 34.
- Lilja, R. ja Savaja, E. (2013b) Tasa-arvon vahvistaminen palkka- ja sopimuspolitiikassa – hankkeen loppuraportti, Sosiaali- ja terveysministeriö, Raportteja ja muistioita, 2013:13, Helsinki.
- Manning, A. ja Swaffield, J. (2008) The gender gap in early-career wage growth. *Economic Journal*, 118(530), 983-1024.
- Muffels, R. (2008) Conclusion. Flexibility and Employment Security. In R.Muffels (ed.) *Flexibility and Employment Security in Europe: Labour Markets in Transition*, Edward Elgar, 363-390.
- Petrongolo, B. (2004) Gender Segregation in Employment Contracts. CEP Discussion Paper No 637.
- Topel, R. H. ja Ward, M.P. (1992) Job Mobility and the Careers of Young Men, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107(2), pp. 439-79.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomalaisten työmarkkinoiden muutosta luonnehtii yleisesti voimakas työpaikka- ja henkilörakenteiden muutos ja viimeisen parin kymmenen vuoden aikana ammattirakenteet ovat muuttuneet huomattavasti. Erilaisten työsuhteiden kuten osa-aikatyön yleisyydessä tapahtuneet muutokset ovat olleet osa työelämän rakennemuutosta ja heijastavat osin globalisaation ja teknisen kehityksen aiheuttamia muutoksia suomalaisten työpaikkojen rakenteessa ja polarisoitumiskehityksessä. Suomalaiset työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet tehtävittäin, ammateittain ja työsuhdetyypeittäin sukupuolen mukaan ja siksi tehtävä- ja ammattirakenteissa tapahtuvilla muutoksilla voi olettaa olevan merkitystä myös naisten ja miesten työmarkkinoille sijoittumiseen sekä sukupuolten väliseen palkkaeroon.

Tämän tutkimushankkeen tavoitteena on ollut tuottaa uutta tutkimustietoa siitä, kuinka nämä keskeiset työelämän rakennemuutokset ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat naisten ja miesten työmarkkina-asemaan ja sukupuolten välisiin palkkaeroihin suomalaisilla työmarkkinoilla. Näiden muutosten vaikutuksiin pureuduttiin kolmessa tutkimusosiossa (luvut 2-4), joista ensimmäinen osio (luku 2) tutki ammattirakenteiden muutosten vaikutuksia, toinen työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosten vaikutuksia (luku 3) ja kolmas syventyi työsuhdetyyppien eriytymisen ja työmarkkina-liikkuvuuden vaikutuksiin (luku 4).

Erilaisista tutkimuskysymyksistä, lähestymiskulmista ja osin aineistorajoituksellisista syistä johtuen kussakin osiossa käytetyt aineistot poikkeavat jonkin verran toisistaan. Myös tarkasteluperiodin pituudet ovat erilaisia. Pisimmällä aikajänteellä tarkastellaan ammattirakenteiden muutosten vaikutusta luvussa 2. Lyhyin aikajänne on puolestaan tehtävä- ja henkilörakenteiden muutosten tarkasteluissa koskien julkista sektoria luvussa 3. Tämä on hyvä pitää mielessä, kun katsotaan eri osioiden tuloksia ja niistä tehtyjä johtopäätöksiä.

### Keskeiset tulokset

Luvussa 2 tutkittiin ammattirakenteen muutosta ja sukupuolten ansioeroja yksityisellä sektorilla vuosina 1995–2008. Luvun keskeiset tulokset ovat seuraavat.

1. Ammattirakenteiden muutos on vähentänyt rutiiniluontoisten ammattien ja tehtävien suhteellista osuutta.
2. Identifioitiin 20 tärkeintä ammattinimikettä, jotka sekä vuosina 1995 että 2008 olivat naisten keskituntiansioiden muodostumisen kannalta tärkeimmät ammattinimikkeet. Näissä naisten kannalta keskeisissä yksityisen sektorin ammateissa sukupuolten väliset erot keskituntiansioissa olivat selkeästi keskimääräistä suurempia. Ammatillisen eriytymisen pysyvyyttä kuvaa osaltaan se, että naisten 20 tärkeimmän ammatin ryhmästä pysyi 16 ammattia samoina yli koko tarkastelujakson.
3. Ajanjaksolla 1995-2008 naisvaltaisten toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden samoin kuin miesvaltaisten prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden määrät laskivat merkittävästi. Nämä molempien sukupuolten merkittävässä ammattiryhmissä tapahtuneet muutokset eivät kuitenkaan heijastuneet sukupuolten palkkaeroon: ammattimuutos lisäsi sukupuolten keskimääräisiä palkkaeroja vain 0,3-0,4 prosenttiyksikköä koko ajanjaksolla.
4. Myös itse keskipalkkaerot pysyivät vakaina koko tarkastelujakson: ero säännöllisen työajan keskituntiansiossa laski 0,3 prosenttiyksikköä (18,6 % vs. 18,3%) kun

taas vastaavissa kuukausikeskiansioissa ero kasvoi 0,8 prosenttiyksiköllä (22,0% vs. 22,8%)

5. Osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen ja kokoaikaista työtä pienemmät kuukausiansiot nostivat sukupuolten yleisiä ansioeroja 3,4 – 4,5 prosenttiyksikköä.

Kolmannessa luvussa tarkasteltiin työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosta ja sukupuolten ansioeroja palkkaeroja vuosina 2008–2010 teollisuudessa, rakentamisessa, yksityisissä palveluissa sekä julkisissa palveluissa. Tulokset osoittavat, että työpaikka- ja henkilörakenteiden muutokset kokonaisuudessaan ovat tukeneet samapalkkaisuuden toteutumista hieman kaikilla sektoreilla. Myös tarkasteltaessa ”jatkajia” eli samalla työnantajalla samassa tehtävässä jatkavia, ovat naisten ansiot nousseet miehiä nopeammin lukuun ottamatta yksityistä palvelusektoria. Jatkajien ansiokasvun ja rakennemuutosten summa kertoo keskiansioiden kasvun. Naisten keskiansiot ovat kasvaneet miesten keskiansioita nopeammin kaikilla sektoreilla.

Vuosina 2008–2010 naisten ansiot nousivat keskimäärin 0,23 prosenttiyksikköä enemmän kuin miesten. Tästä luvusta 0,14 prosenttiyksikköä tuli jatkajien ansioiden kasvusta ja 0,09 prosenttiyksikköä rakennemuutoksista. Kaiken kaikkiaan työpaikka- ja henkilörakenteiden muutokset ovat siis tukeneet samapalkkaisuustavoitteen saavuttamista.

Neljännessä luvussa tarkasteltiin naisten ja miesten työsuhteiden tyyppiin liittyvää eriytymistä eli segregaatiota ja sen vaikutusta naisten ja miesten palkkaeroon ja urakehitykseen yksityisellä sektorilla (teollisuuden toimihenkilöt, yksityisen sektorin palvelualat). Teollisuuden toimihenkilöitä koskeva analyysi kattoi vuodet 2000–2012 ja yksityisiä palvelualoja koskeva analyysi vuodet 2007–2012.

Kaikkiaan tulokset tässä tutkimusosiossa osoittavat, että on tärkeä huomioida sukupuolten välillä esiintyvä segregaatio työsuhteiden tyypeissä, kun katsotaan sukupuolten välisiä palkkaeroja. Sukupuolten välisen samapalkkaisuustavoitteen saavuttamiselle on merkitystä, kuinka paljon naiset ja miehet työskentelevät ei-tyypillisissä ja tyypillisissä työsuhteissa sekä minkälaista työmarkkinaliikkuvuutta ja minkälaisin tuotoin näistä erilaisista työsuhteista tapahtuu. Tarkastelujemme perusteella naisilla on suurempi todennäköisyys tehdä työtä ei-tyypillisissä työsuhteissa sekä teollisuuden toimihenkilöiden keskuudessa<sup>36</sup> että yksityisen sektorin palvelualoilla. Tulosten mukaan liikkuvuudella yritysten välillä että yrityksen sisällä on merkitystä palkkakehitykselle sekä naisille että miehille. Määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevät miehet<sup>37</sup> näyttävät hyötynneen kuitenkin naisia enemmän työmarkkinaliikkuvuudesta tarkastelun kohteena olleilla toimialoilla. Eritoten sukupuolten väliset liikkuvuuden tuotot (eli palkkavaikutukset) poikkeavat nuorilla, mikä on huolestuttavaa, koska juuri uran alkuvaiheessa tapahtuvalla liikkuvuudella on aiemman tutkimuksen mukaan (esim. Topel ja Ward 1992) suurempi merkitys palkkakehityksen kannalta. Koulutustasolla on myös merkitystä liikkuvuuden palkkapreemioon sekä myös sukupuolten välisiin eroihin.

Yhteenvetona kaikista kolmesta luvusta voidaan sanoa, että rakennemuutoksilla on oma roolinsa sukupuolten palkkaerojen muuttumisessa. Ammattirakenteiden muutos on hieman lisännyt sukupuolten välisiä palkkaeroja samoin kuin osa-aikaisten työsuhteiden yleistyminen. Sen sijaan tehtävä- ja henkilörakenteiden muutos on hieman kaventanut palkkaeroja. Mutta kaikkiaan vaikutus on melko pieni. Työmarkkinat ovat kuitenkin pysyneet melko eriytyneinä sukupuolen mukaan, tämä on merkittävin tekijä palkkaerojen taustalla.

36 Teollisuuden toimihenkilöitä koskevat tulokset viittaavat määräaikaisen työn tekemisen todennäköisyyteen.

37 Teollisuuden toimihenkilöitä koskevat tulokset viittaavat vain määräaikaisiin työsuhteisiin.

Miten erilaiset rakennemuutokset vaikuttavat tulevaisuudessa samapalkkaisuuteen? Varmaa on se, että työpaikka- ja henkilörakenteiden muutos jatkuu voimakkaana. Tämä on osa työmarkkinoiden luonnollista dynamiikkaa ja myös keskeinen talouskasvun lähde. On myös odotettavissa, että muuttuvassa toimintaympäristössä yrityksillä on tulevaisuudessaakin painetta lisätä joustavuutta ja sopeutumiskykyä, mikä näkyy erilaisten työsuhteiden yleisyydessä ja työn organisointitavoissa (Kauhanen, 2014). Kuinka voimakkaana sukupuolten välinen segregatio työsuhteiden tyypissä jatkuu, vaikuttaa todennäköisesti myös jatkossa sukupuolten väliseen palkkaeroon.

Tämänkin tutkimuksen tuloksista kuitenkin nähdään, että työpaikka- ja henkilörakenteiden muutoksella mitattuna rakennemuutosten vaikutukset samapalkkaisuuteen ovat vaihdelleet sektoreittain. Lisäksi aiemmista tutkimuksista tiedetään, että työpaikka- ja henkilörakenteiden muutosten vaikutus ansiokehitykseen vaihtelee huomattavasti eri aloilla ja eri ajanjaksoilla (Maliranta ja Kauhanen, 2012).

Koulutusryhmittäin tarkasteltuna ammattirakenteen muutokset kertovat siitä, että naisten miehiä voimakkaampaan koulutustason nousuun ei ole liittynyt sellaista tehtävärakenteiden muutosta yksityisellä sektorilla, joka olisi parantanut naisten ammatillista asemaa siinä määrin, että se olisi johtanut sukupuolten palkkauksellisen tasa-arvon kasvuun. Pikemminkin näyttää käyneen päinvastoin. Tulevien vuosien kehityksen kannalta on myös huolestuttavaa, että nuorimassa ikäryhmässä naispalkansaajien miehiä selvästi vahvempi koulutustason nousu ei ole myönteisellä tavalla heijastunut naisten ammatilliseen sijoittumiseen ja palkkaukselliseen tasa-arvoon. Jos vastaava kehityssuunta ammatillisessa rakenteessa jatkuu tulevaisuudessa yksityisellä sektorilla, vaarana on, että sukupuolten väliset erot keskiansioissa pyrkivät kaventumisen sijasta pikemminkin kasvamaan.

Ammattirakenteiden muutos tulee myös jatkumaan, ellei jopa voimistumaan. Tehtävärakenteita muokkaa kolme keskeistä tekijää: ICT:n kehitys, toimintojen siirtäminen ulkomaille sekä demografian muutos. ICT ja toimintojen siirtäminen ulkomaille on vähentänyt sekä mies- että naisvaltaisia tehtäviä Suomessa. Tulevaisuudessa yhä uudet tehtävät tulevat kansainvälisen kaupan piiriin tai korvattavaksi ICT:llä. On siis hankalaa arvioida, miten tehtävärakenteiden muutos vaikuttaa sukupuolten väliseen tasa-arvoon työmarkkinoilla.

Rakennemuutosten vaikutus riippuu siis olennaisesti siitä, minkälaisia rakennemuutoksia työmarkkinoilla tapahtuu. Näiden ennustaminen puolestaan on hyvin haasteellista. Yleensä rakennemuutosten tunnistaminen tapahtuu useiden vuosien viiveellä. Tästä syystä on hyvin vaikeaa ennakoita miten rakennemuutokset vaikuttavat samapalkkaisuuteen tulevaisuudessa. Rakennemuutoksilla voi olla merkittävä vaikutus vain jos ne pienentävät työmarkkinoiden sukupuolten välistä eriytymistä. Tähän mennessä näyttö tällaisesta kehityksestä on vähäistä. Ammattirakenteen muutoksista huolimatta naisten ja miesten ammatillinen eriytyminen on pysynyt voimakkaana erityisesti naisten ja miesten keskeisten ammattien osalta.

## LÄHTEET

- Kauhanen, M. (2014) Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. Työ- ja yrittäjyys 30/2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 63-74.
- Kauhanen, A. ja Maliranta, M. (2012) Micro-components of aggregate wage dynamics. ETLA. Working Papers No 1.
- Topel, R. H. ja Ward, M.P. (1992) Job Mobility and the Careers of Young Men, Quarterly Journal of Economics, Vol. 107(2), pp. 439-79.

# TYÖELÄMÄN RAKENNEMUUTOSHANKKEEN OHJAUSRYHMÄ

## Jäsenet

Päivi Yli-Pietilä, Sosiaali- ja terveysministeriö, puheenjohtaja  
Eeva Korolainen, Elinkeinoelämän keskusliitto, EK, varapuheenjohtaja  
Tarja Arkio, Akava, varapuheenjohtaja  
Tapio Bergholm, Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö, SAK  
Timo von Boehm, Kirkon työmarkkinalaitos  
Mika Happonen, Valtion työmarkkinalaitos  
Jouko Hämäläinen, Kunnallinen työmarkkinalaitos  
Jenni Kellokumpu, Sosiaali- ja terveysministeriö  
Anja Lahermaa, Toimihenkilökeskusjärjestö, STTK  
Anna-Maija Lehto, Tilastokeskus, TK  
Leena Pentikäinen, Työ- ja elinkeinoministeriö

## Asiantuntijat

Rita Asplund, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA  
Antti Kauhanen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA  
Merja Kauhanen, Palkansaajien tutkimuslaitos, PT  
Pekka Laine, Tilastokeskus, TK  
Reija Lilja, Palkansaajien tutkimuslaitos, PT  
Mika Maliranta, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA  
Eija Savaja, Palkansaajien tutkimuslaitos, PT  
Outi Viitamaa-Tervonen, Sosiaali- ja terveysministeriö (hankkeen valvoja)